

APOSTILA DE DIREITO DO TRABALHO

Esta apostila foi preparada pelo site ACHEI CONCURSOS - <http://www.acheiconcursos.com.br>

Visite-nos e acompanhe periodicamente nossas atualizações em Aulas, Apostilas, Simulados e Provas Anteriores para concursos públicos

1ª Parte

INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

9) Sistemas de relações de trabalho: há mais de um ângulo de classificação dos sistemas de relações de trabalho, alterando-se de acordo com o critério adotado, dentre outros os critérios políticos-econômicos e os jurídico-normativos, o primeiro partindo da concepção política que preside o sistema e o segundo das fontes formais e das normas jurídicas trabalhistas.

10) Plurarismo jurídico do Direito Trabalho: nem todo o direito é elaborado pelo Estado, coexistindo,

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

AUTONOMIA COLETIVA E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

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

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

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

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

15) Convenção coletiva: é um instrumento normativo auto-elaborado em nível de categoria e na base territorial dos sindicatos estipulantes; foram definidas (CLT, art. 611) como o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

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

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

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

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

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

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

A EMPRESA E SEU REGULAMENTO

22) Conceito de regulamento de empresa: consiste num conjunto sistemático de regras sobre

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

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

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

COMPOSIÇÃO HETERÔNOMA DOS CONFLITOS E NORMAS

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

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

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

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

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

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

APLICAÇÃO DAS NORMAS JURÍDICAS

31) Complexidade do ordenamento jurídico trabalhista: resulta da coexistência, nele, de diferentes tipos de normas produzidas através de fontes estatais e não estatais e da dinâmica que apresenta essa plurinormatividade na medida da sua constante renovação e das naturais dúvidas que, em cada caso concreto, surgem, na tarefa de escolher qual é a norma que deve ser aplicada; os problemas decorrentes da multiplicidade de fontes e de normas existem e procuram ser resolvidos pelo direito do trabalho, uma vez que é necessário manter a coerência do sistema que é uma questão de hierarquia, afastando as

antinomias entre as normas; encontrar meios para resolver o caso concreto quando não há no ordenamento uma norma específica para ele, que é o problema da integração das lacunas; e compreender o significado das diretrizes que estão contidas nas normas, que é a sua interpretação, sendo esses os aspectos nucleares da aplicação do direito do trabalho.

HIERARQUIA

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

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

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

INTERPRETAÇÃO

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

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

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

INTEGRAÇÃO DAS LACUNAS

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

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

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

41) Princípios gerais do direito: com o propósito de integrar o direito positivo, quando se mostrar

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

EFICÁCIA DA LEI TRABALHISTA NO TEMPO

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

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

EFICÁCIA NO ESPAÇO

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

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

45) Função integrativa dos princípios segundo a CLT: a lei trabalhista (CLT, art. 8º) dispõe que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho.

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

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

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

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

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

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

ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA CLT

52) Âmbito pessoal: verificá-lo consiste em determinar a que tipo de pessoas a lei é aplicável; a CLT é

aplicável a trabalhadores; não a todos os trabalhadores (art. 1º), porém apenas àqueles por ela mencionados e que são empregados (art. 3º); não há discriminação de empregados; todos os trabalhadores que se enquadrem com tal serão alcançados pela CLT.

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

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

2ª Parte

DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO E CONTRATO DE TRABALHO

Contrato de Trabalho e Relação de Trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

8) Contrato de trabalho e contrato de empreitada: no contrato de trabalho, existe vínculo jurídico de

subordinação, sendo o empregado supervisionado pelo empregador, seu objeto é fundamentalmente o trabalho subordinado; no contrato de empreitada, a execução do trabalho não é dirigida nem fiscalizada de modo contínuo pelo contratante, seu objeto é o resultado do trabalho.

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

Empregado

10) Conceito: Empregado é a pessoa física que presta pessoalmente a outrem serviços não eventuais, subordinados e assalariados. “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” (CLT, art. 3º).

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

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

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

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

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

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

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

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

19) Empregado rural: é o trabalhador que presta serviços em propriedade rural, continuamente e mediante subordinação ao empregador, assim entendida, toda pessoa que exerce atividade agroeconômica; o contrato de trabalho rural pode ter duração determinada e indeterminada; são admitidos contratos de safra; seus direitos que já eram praticamente iguais aos do urbano, pela Lei 5.889/73, foram pela CF/88 totalmente equiparados; o trabalhador de indústria situada em propriedade rural é considerado industrial e regido pela CLT e não pela lei do trabalho rural (TST, Enunciado nº 57).

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

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

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

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

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

Empregador

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Admissão do empregado

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

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

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

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

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

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

42) Capacidade do empregado e nulidade do contrato: pode contratar emprego toda pessoa; os menores de 18 anos dependem de autorização do pai ou responsável legal (CLT, art. 402), visto que depende dele para obter a carteira profissional; a CLT, proíbe o trabalho do menor de 12 anos, a CF/88,

elevou essa idade para 14, salvo em se tratando de aprendiz; mesmo quando o contrato é nulo, por ser o agente incapaz, os direitos trabalhistas são assegurados ao trabalhador.

Alteração nas Condições de Trabalho

43) Princípio legal da imodificabilidade: nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (art. 468, CLT).

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

Suspensão e Interrupção do Contrato

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

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

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

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

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

Transferência de Empregado

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

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

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

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

Jornada de Trabalho

54) Conceito: a jornada normal de trabalho será o espaço de tempo durante o qual o empregado deverá

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

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

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

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

Acordo de Prorrogação de Horas

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

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

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

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

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

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

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

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

Sistema de Compensação de Horas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

80) Perda do direito: nos casos de afastamento decorrente de concessão pelo INSS de auxílio doença, previdenciário ou acidentário, o empregado perde o direito às férias quando o afastamento ultrapassar 6 meses, contínuos ou descontínuos; no afastamento de até 6 meses, o empregado terá integralmente assegurado o direito às férias, sem nenhuma redução, considerando-se que não faltou ao serviço (CLT, arts. 131 a 133); a licença por mais de 30 dias fulmina o direito; a paralisação da empresa, por mais de 30 dias, também.

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

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

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

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

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

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

Salário

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

98) Salário normativo: é aquele fixado em sentença normativa proferida em dissídio coletivo pelos Tribunais do Trabalho; expressa-se como uma forma de garantir os efeitos dos reajustamentos salariais coletivos, porque impede a admissão de empregados com salários menores que o fixado por sentença.

99) Salário de função: é aquele garantido por sentença normativa como mínimo que pode ser pago a um empregado admitido para ocupar vaga aberta por outro empregado despedido sem justa causa.

100) Abonos: significa adiantamento em dinheiro, antecipação salarial pagos pelo empregador; integram o salário (art. 457, § 1º, da CLT).

101) Adicionais: adicional é um acréscimo salarial que tem como causa o trabalho em condições mais gravosas para quem o presta; em nosso direito, são compulsórios os adicionais por horas extras (art. 59, CLT), por serviços noturnos (73), insalubres (192), perigosos (193, § 1º) e, ainda, por transferência de local de serviço (469, § 3º); salvo os adicionais de insalubridade e periculosidade entre si, os demais, bem como estes, são cumuláveis.

102) Comissões: é uma retribuição com base em percentuais sobre os negócios que o vendedor efetua, ou seja, o salário por comissão.

103) Gratificações: são somas em dinheiro de tipo variável, outorgadas voluntariamente pelo patrão aos seus empregados, a título de prêmio ou incentivo, para lograr a maior dedicação e perseverança destes.

104) Décimo terceiro salário: é uma gratificação compulsória por força de lei e tem natureza salarial; foi criado pela Lei 4090/62, como um pagamento a ser efetuado no mês de dezembro e no valor de uma remuneração mensal; para o empregado que não trabalha todo o ano, seu valor é proporcional aos meses de serviço, na ordem de 1/12 por mês, considerando-se a fração igual ou superior a 15 dias como mês inteiro, desprezando-se a fração menor; a lei 4749/65 desdobrou em 2 seu pagamento; a 1ª metade é paga entre os meses 02 e 11, a 2ª até 20/12.

105) Gorjeta: consiste na entrega de dinheiro, pelo cliente de uma empresa, ao empregado desta que o serviu, como testemunho da satisfação pelo tratamento recebido.

106) Prêmios: prêmio é um salário vinculado a fatores de ordem pessoal do trabalhador, como a produção, a eficiência, etc.; não pode ser forma única de pagamento; caracteriza-se pelo seu aspecto condicional; uma vez verificada a condição de que resulta, deve ser pago.

107) Equiparação salarial: o princípio da igualdade salarial é enunciado com o direito assegurado aos trabalhadores de receberem o mesmo salário desde que prestem serviços considerados de igual valor e segundo os requisitos exigidos pelo direito interno de cada país; é garantido pela CF (art. 7º, XXX) e

disciplinado pela CLT (art. 461), que exige os seguintes requisitos para a equiparação salarial: a) trabalho para o mesmo empregador; b) na mesma localidade; c) entre empregados da mesma função; d) com diferença de tempo de função não superior a 2 anos; e) que exerçam o trabalho com a mesma produtividade; f) que tenham a mesma perfeição técnica.

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

108) Conceito: é uma conta bancária, que o trabalhador pode utilizar nas ocasiões previstas em lei, formada por depósitos efetuados pelo empregador; foi instituído com alternativa para o direito de indenização e de estabilidade para o empregado e como poupança compulsória a ser formada pelo trabalhador da qual pode valer-se nos casos previstos; o empregado tem direito, quando é despedido sem justa causa ou dá por rescindido o contrato em decorrência de justa causa do empregador, faz jus a uma indenização de dispensa, além de efetuar o levantamento dos depósitos recolhidos pelo empregador; a indenização corresponderá a um acréscimo de 40% do valor dos referidos depósitos.

109) Características gerais: todo empregador é obrigado a efetuar mensalmente depósito no valor de 8% dos salários que paga aos empregados; incide sobre todos os salários recebidos pelo empregado, incluindo o 13º, horas extras, gratificações e prêmios, habituais ou não; os valores do FGTS que favorecem o empregado despedido atuam mesmo no sentido da indenização de dispensa; porém, o empregado pode obter os mesmos recursos de modo desvinculado à dispensa, caso em que estará usando um pecúlio, como na construção de moradia; os recolhimentos do empregador são compulsórios e se caracterizam como uma obrigação muito próxima à parafiscal; tem natureza jurídica múltipla diante dos diferentes ângulos da sua estrutura.

110) Levantamento dos depósitos: poderá ser levantado nos seguintes casos: por falecimento; doença grave; despedida imotivada; extinção do contrato de trabalho por tempo determinado; aposentadoria; como pagamento de prestações da casa própria, liquidação ou amortização de saldo devedor de financiamento imobiliário, ou ainda, pagamento total ou parcial do preço de aquisição de moradia própria, conforme normas do SFH; culpa recíproca ou força maior; fechamento de estabelecimento; falta de depósitos por 3 anos ininterruptos; suspensão do contrato de trabalho do avulso por mais de 90 dias.

Segurança e Higiene do Trabalho

111) Segurança do trabalho: é o conjunto de medidas que versam sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas, visando à garantia do trabalhador contra natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.

112) Higiene do trabalho: é uma parte da medicina do trabalho, restrita às medidas preventivas, enquanto a medicina abrange as providências curativas; é a aplicação dos sistemas e princípios que a medicina estabelece para proteger o trabalhador, prevendo ativamente os perigos que, para a saúde física ou psíquica, se originam do trabalho; a eliminação dos agentes nocivos em relação ao trabalhador constitui o objeto principal da higiene laboral.

113) Obrigações da empresa: cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, relativamente às precauções a tomarem no sentido de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais; adotar as medidas determinadas pelo órgão regional competente; facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

114) Obrigações do empregado: observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais e colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos legais envolvendo segurança e medicina do trabalho.

115) Insalubridade: são consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condição ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (art. 189 da CLT); o exercício do trabalho em condições insalubres assegura ao trabalhador o direito ao adicional de insalubridade, que será de 40, 20 ou 10%, do salário mínimo regional.

116) Periculosidade: são consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado (art. 193 da CLT); o trabalho nessas condições dá ao empregado o direito ao adicional de periculosidade, cujo valor é de 30% sobre seu salário contratual.

Trabalho da Mulher e do Menor

117) Proteção do trabalho da mulher: quando não específicas, e por força de igualdade entre homens e mulheres, constitucionalmente assegurada, as normas trabalhistas se aplicam sem distinção; quando necessária proteção especial, assegurada por lei extravagante, esta prevalecerá; se for menor de 18 anos, aplicam-se prioritariamente as leis de proteção aos menores de idade; é vedada a discriminação de salário por motivo de sexo e de trabalho insalubre às mulheres, que gozam ainda, de proteção à maternidade e à aposentadoria.

118) Licença-maternidade: é benefício de caráter previdenciário, que consiste em conceder, à mulher que deu à luz, licença remunerada de 120 dias; os salários (salário-maternidade) são pagos pelo empregador e descontados por ele dos recolhimentos habituais devidos à Previdência.

119) Auxílio-maternidade: é a prestação única, recebida pelo segurado da Previdência, quando do nascimento de filho (Lei 8213/91).

120) Conceito de menor: para os efeitos da CLT, menor é o trabalhador que tem idade entre 12 e 18 anos.

121) Admissão do menor: a CF estipula que o trabalhador tem de ter, no mínimo, 14 anos, para admissão ao trabalho (salvo na condição de aprendiz); o menor será considerado capaz para os atos trabalhistas a partir do 18 anos; para ser contratado, deverá ter mais de 16, mas só poderá fazê-lo, antes dos 18, mediante consentimento paterno.

Trabalho Rural

122) Conceito: é a atividade econômica de cultura agrícola, pecuária, reflorestamento e corte de madeira; nele se inclui o primeiro tratamento dos produtos agrários *in natura* sem transformação de sua natureza, tais como o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortifrutigranjeiros e das matérias-primas de origem animal ou vegetal para posterior venda ou industrialização e o aproveitamento dos seus produtos oriundos das operações de preparo e modificação dos produtos *in natura* acima referidos.

123) Trabalhador rural: é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste, mediante salário.

124) Empregador rural: é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explora atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados; equipara-se a empregador rural aquele que executar serviços de natureza agrária mediante utilização do trabalho de outrem, como o empreiteiro e o subempreiteiro.

Extinção do Contrato de Trabalho

125) Formas: a) por decisão do empregador: dispensa do empregado; b) por decisão do empregado: demissão, dispensa indireta e aposentadoria; c) por iniciativa de ambos: acordo; d) por desaparecimento dos sujeitos: morte do empregado, morte do empregador pessoa física e extinção da empresa; e) do contrato a prazo pelo decurso do prazo fixado ou por dispensa do empregado no curso do vínculo jurídico.

126) Dispensa do empregado: é o ato pelo qual o empregador põe fim à relação jurídica; quanto à sua natureza, é forma de extinção dos contratos de trabalho; sua função é desconstitutiva do vínculo jurídico; é um ato receptício porque deve ser concedido pelo empregado.

127) Dispensa com ou sem justa causa: é aquela fundada em causa pertinente à esfera do trabalhador, quase sempre uma ação ou omissão passível de comprometer a disciplina.

128) Dispensa obstativa: é destinada a impedir ou fraudar a aquisição de um direito que se realizaria caso o empregado permanecesse no serviço, como as dispensas que antecedem um reajustamento salarial.

129) Dispensa indireta: é a ruptura do contrato de trabalho pelo empregado diante de justa causa do empregador.

130) Dispensa coletiva: é a de mais de um empregado, por um único motivo igual para todos, quase

sempre razões de ordem objetiva da empresa, como problemas econômicos, financeiros e técnicos.

131) Estabilidade: é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto inexistir uma causa relevante expressa em lei e que permita a sua dispensa; é a garantia de ficar no emprego, perdendo-o unicamente se houver uma causa que justifique a dispensa indicada pela lei; classifica-se em geral e especial; a *geral* só pode resultar de negociação coletiva; a CF faculta a dispensa mediante pagamento de indenização (multa de 40%); a *especial* é a que perdura enquanto existir a causa em razão da qual foi instituída, que coincide com uma condição especial do empregado.

Dispensa Arbitrária ou Sem Justa Causa

132) Dispensa arbitrária e justa causa: são qualificações diferentes; enquanto a dispensa arbitrária é qualificação do ato praticado pelo empregador, justa causa, ao contrário, o é da ação ou omissão do trabalhador; a arbitrariedade é daquele; a justa causa é deste.

133) Justa causa: considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e conseqüências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

134) Estrutura da justa causa: o elemento subjetivo é a *culpa* do empregado, já que não será admissível responsabilizá-lo como o ônus que suporta se não agiu com imprevisão ou dolo; os requisitos objetivos são a *gravidade* do comportamento; porque não há justa causa se a ação ou a omissão não representem nada; o *imediatismo* da rescisão; a *casualidade*, que é o nexos de causa e efeito entre a justa causa e a dispensa; e a *singularidade*, para significar que é vedada a dupla punição pela mesma justa causa; há justa causa decorrente de ato instantâneo e de ato habitual.

135) Forma da dispensa: sua comunicação não é revestida de forma prevista em lei; pode ser meramente verbal; há convenções coletivas e sentenças normativas prevendo carta de dispensa; da CTPS constará apenas a baixa, e não o motivo da extinção do contrato.

136) Local do ato: quanto ao local da sua prática, a justa causa ocorrerá no estabelecimento ou fora dele.

137) Prazo para despedir: não há prazo para que o empregador despeça, mas há a exigência já mencionada da imediação; entre a dispensa e a justa causa deve haver uma proximidade de tempo.

138) Culpa recíproca: designa a dispensa de iniciativa do empregador, verificando-se em juízo que houve justa causa dos 2 sujeitos do contrato.

139) Dano moral: se o empregado sofrer dano moral, pode pleitear em juízo, o ressarcimento através de uma indenização cujo valor será, em cada caso, arbitrado pelo juiz.

Figuras da Justa Causa (CLT, art. 482)

140) Improbidade: é o ato lesivo contra o patrimônio da empresa, ou de terceiro, relacionado com o trabalho; ex: furto, roubo, falsificação de documentos, etc.

141) Incontinência de conduta: traduz-se pelo comportamento irregular do empregado, incompatível com a moral sexual; é apenas ato de natureza sexual.

142) Mau procedimento: é o comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio; é qualquer ato infrigente da norma ética.

143) Negociação habitual: é o ato de concorrência desleal ao empregador ou o inadequado exercício paralelo do comércio a sua causa.

144) Condenação criminal sem *sursis*: quando ao réu não é concedido o *sursis*, em virtude do cumprimento da pena privativa da sua liberdade de locomoção, não poderá continuar no emprego, podendo ser despedido, por justa causa.

145) Desídia: desempenhar as funções com desídia é fazê-lo com negligência.

146) Embriaguez: é justa causa para o despedimento; configura-se em 2 formas; pela embriaguez

habitual, fora do serviço e na vida privada do empregado, mas desde que transpareçam no ambiente de trabalho os efeitos da ebriedade; pela embriaguez no serviço, instantânea e que se consuma num só ato, mediante a sua simples apresentação no local de trabalho em estado de embriaguez.

147) Violação de segredo: é a divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial e, enfim, de todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato à empresa.

148) Indisciplina: é o descumprimento de ordens gerais de serviço; é a desobediência às determinações contidas em circulares, portarias, instruções gerais da empresa, escritas ou verbais.

149) Insubordinação: é o descumprimento de ordens pessoais de serviço; a norma infringida não tem caráter de generalidade mas sim de pessoalidade.

150) Abandono de emprego: configura-se mediante a ausência continuada do empregado com o ânimo de não mais trabalhar.

151) Ato lesivo à honra e a boa fama: é a ofensa à honra, do empregador ou terceiro, nesse caso relacionada com o serviço, mediante injúria, calúnia ou difamação.

152) Ofensa física: é a agressão, tentada ou consumada, contra o superior hierárquico, empregadores, colegas ou terceiros, no local de trabalho ou em estreita relação com o serviço.

Extinção por decisão do Empregado

153) Demissão: é a comunicação do empregado ao empregador de que não pretende mais dar continuidade ao contrato de trabalho; não tem forma prevista em lei, mas segundo a praxe é escrita; tem de ser feita com uma certa antecedência (CLT, art. 487); a falta de aviso prévio do empregado que pede demissão autoriza o empregador a reter o saldo de salário, se o tiver.

154) Dispensa indireta: é a rescisão do contrato por decisão do empregado tendo em vista justa causa que o atingiu praticada pelo empregador (483); impõe-se a imediata ruptura do vínculo, o que equivale à necessidade de cessar o trabalho por ato do empregado; a CLT não prevê forma para esse ato.

155) Aposentadoria espontânea: com a aposentadoria cessa o contrato de trabalho; inicia-se um novo vínculo jurídico entre as mesmas partes; a CLT (453) impede a soma do tempo de serviço do aposentado que volta a trabalhar para o mesmo empregador; o empregado pode aguardar no serviço o desfecho de seu requerimento ao INSS.

156) Extinção por iniciativa de ambos (acordo): modo de extinção que resulta da livre disposição dos interessados e desde que seja o desejo de ambos; não existe a obrigação de pagar indenização; nenhuma empresa será obrigada a fazer acordo com o empregado.

157) Extinção dos contratos a prazo: é a extinção pelo cumprimento do prazo; nesse caso, o empregado terá direito ao saldo de salário, 13º vencido ou proporcional, férias vencidas ou proporcionais e saque dos depósitos do FGTS; a indenização será fixada no acordo ou convenção coletiva que autorize esse tipo de contratação; o aviso prévio e os 40% do FGTS, são indevidos.

158) Rescisão do contrato: é a dispensa do empregado antes do termo final, com ou sem justa causa, ou pedido de demissão.

159) Homologação: é a assistência prestada ao trabalhador, pelo MT ou pelos sindicatos, para que sejam conferidos os valores e títulos pagos; é obrigatória a homologação de pagamentos a empregados com mais de um ano de casa; se o tempo é inferior, vale, com a mesma ressalva, recibo elaborado pela empresa.

160) Prazos: os pagamentos decorrentes da rescisão devem ser pagos (447, § 6º), até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação, da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento; havendo atraso no prazo de homologação o empregador sujeita-se ao pagamento de multa.

Aviso Prévio

161) Conceito: é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decide extingui-lo, com a 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, o caso de ruptura do contrato.

162) Cabimento: relaciona-se com o tipo de contrato e com a existência ou não de justa causa; a CLT o exige nos contratos por prazo indeterminado; nos de prazo determinado é inexigível; é cabível apenas na dispensa sem justa causa e no pedido de demissão; cabível será na dispensa indireta (487, § 4º) e quando a rescisão se opera em decorrência de culpa recíproca (TST, Enunciado nº 14).

163) Efeitos: sua concessão, produz como principal efeito a projeção do contrato de trabalho pelo tempo correspondente ao seu período; da não concessão resultam efeitos sobre as partes; se é do empregado que se omitiu, o empregador terá o direito de reter o saldo do seu salário (487, § 2º) no valor correspondente ao número de dias do aviso prévio não concedido; se é do empregador, terá de pagar os salários dos dias referentes ao tempo entre o aviso que devia ser dado e o fim do contrato (§ 1º); a natural extinção do contrato após o decurso do prazo, ressalvado às partes de comum acordo reconsiderá-lo, caso em que o contrato terá seu curso normal (489); haverá redução da jornada de trabalho, que será de 2 horas diárias ou em dias corridos (7, CLT, 488, § único); a duração é proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias; a proporção é matéria de lei ordinária.

3ª Parte

DIREITO COLETIVO E RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Relações de Trabalho

1) Relações individuais e coletivas de trabalho: individuais são as que se constituem no âmbito do contrato individual de trabalho, tendo como sujeitos o empregado e o empregador, singularmente considerados e como objeto interesses individuais de ambos no desenvolvimento do vínculo do trabalho do qual são sujeitos; a razão de ser das relações coletivas está na necessidade de união dos trabalhadores para que possam se defender, em conjunto, suas reivindicações perante o poder econômico, defende os interesses comuns.

2) Sujeitos das relações coletivas: o sujeito é o grupo, constituído de pessoas abstratamente consideradas; será uma categoria profissional se constituída de trabalhadores e categoria econômica se de empregadores.

3) Coalizão: é a união não contínua; não é permanente; constitui-se e se desfaz; surgiu para um evento, um acontecimento.

4) Poder normativo dos grupos: é o poder de criar normas e condições de trabalho que serão obrigatórias em todo o grupo; trata-se de um procedimento de auto-elaboração normativa; revela a importância das relações coletivas de trabalho, desempenhando um papel instrumental, contratual, coletivo do grupo, vinculando os sujeitos coletivos pactuantes.

Direito Sindical

5) Conceito: é o ramo do direito do trabalho que tem por objetivo o estudo das relações coletivas de trabalho, e estas são as relações jurídicas que têm como sujeitos grupos de pessoas e como objeto interesses coletivos.

6) Âmbito do direito sindical: compõe-se de 4 partes: organização sindical; representação dos trabalhadores na empresa; conflitos coletivos de trabalho, formas de composição e greve; convenções coletivas de trabalho; na primeira estuda-se a estrutura sindical do País; na segunda são examinadas as relações coletivas de trabalho na empresa, sindicais, não sindicais e mistas; na terceira é feito o estudo dos conflitos de interesses entre os trabalhadores como grupo e os empregadores; na quarta dá-se relevância às convenções coletivas de trabalho que se projetarão sobre os contratos individuais.

Organização Sindical

7) Modelo sindical brasileiro: com a CF/88, mostra-se com aspectos de autonomia, na medida em que compete aos trabalhadores ou empregadores definir as respectivas bases territoriais; é vedado ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, não podendo a lei exigir prévia autorização do Estado para a fundação de sindicatos.

8) Categoria profissional: é o conjunto de empregados que, em razão do exercício de uma dada atividade laboral, possuem interesses jurídicos e econômicos próprios e coincidentes.

9) Categoria profissional diferenciada: é aquela formada por empregados que exercem funções ou têm profissões regulamentadas por estatuto profissional próprio, ou têm condições de vida similares, devidas ao trabalho ou à profissão em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, que os distinga, social ou profissionalmente, dos demais trabalhadores.

10) Dissociação de categorias: não poderá haver na mesma base territorial, mais de um sindicato da mesma categoria; é o princípio do sindicato único; a unidade de representação é imposta por lei; o sistema do sindicato único é flexibilizado pela lei, através da dissociação ou desdobramento de categorias ecléticas, ou pela descentralização de bases territoriais.

11) Entidades de grau superior: há federações e confederações (CLT, arts. 533 a 536); as primeiras situam-se como órgãos também por categorias, superpondo-se aos sindicatos; as confederações posicionam-se acima das federações e em nível nacional.

12) Membros da categoria e sócios do sindicato: a CLT (art. 544) dispõe que é livre a sindicalização, com o que há diferença entre ser membro de uma categoria, situação automática que resulta do simples exercício de um emprego, e ser sócio do sindicato único da categoria, situação que resulta de ato de vontade do trabalhador.

Sindicato

13) Conceito: é a associação de membros de uma profissão, ou de empregadores, destinados a defender seus interesses econômicos e laborais comuns, e assegurar a representação e a defesa dos associados em juízo; sua característica principal é ser uma organização de um grupo existente na sociedade; são considerados pessoas jurídicas de direito privado.

14) Diretoria: é órgão colegiado, constituído por um presidente e outros membros, a quem incumbe, no plano interno, a organização e a administração do sindicato, e, no plano externo, a representação e a defesa da entidade perante o Poder Público e as empresas.

15) Assembléia: é o órgão encarregado de formular as decisões e reivindicações da categoria representada pelo sindicato, tais como, eleições sindicais, pauta de reivindicações nas negociações coletivas, greve, etc.

16) Conselho fiscal: é o órgão colegiado que tem por finalidade o exame e a aprovação (ou rejeição) das contas da Diretoria e dos demais atos pertinentes à gestão financeira do sindicato.

17) Funções: representa os interesses gerais da categoria e os interesses individuais dos associados relativos ao trabalho (art. 513, a); desenvolve negociações com os sindicatos patronais e as empresas destinadas à composição dos conflitos (611 e 513, b); está autorizado a arrecadar contribuições para o custeio de suas atividades e execução de programas de interesse das categorias (CF, art. 8º, IV); presta assistência de natureza jurídica (477); demanda em juízo na defesa de interesse próprio (872).

Conflitos Coletivos do Trabalho

18) Conceito: dá-se quando uma reivindicação do grupo de trabalhadores é resistida pelo grupo de empregadores contra qual é dirigida; são de 2 espécies: individuais e coletivos; os primeiros ocorrem entre um trabalhador ou diversos individualmente considerados e o empregador, com base no contrato individual do trabalho; são coletivos quando, em razão dos seus sujeitos, que serão grupos de trabalhadores um lado, e o grupo de empregadores de outro lado, objetivarem matéria de ordem geral.

19) Conflitos econômicos e jurídicos: econômicos ou de interesse, são os conflitos nos quais os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho; jurídicos são os que a divergência reside na aplicação ou interpretação de uma norma jurídica; nos primeiros a finalidade é a obtenção de uma norma jurídica; nos segundos a finalidade é a declaração sobre o sentido de uma norma já existente ou a execução de uma norma que o empregador não cumpre.

20) Autocomposição: há quando os conflitos coletivos são solucionados diretamente pelas próprias partes; as formas autocompositivas são as convenções coletivas e os acordos coletivos, acompanhados ou não de mediação.

21) Heterocomposição: há, quando, não sendo resolvidos pelas partes, o são por um órgão ou uma pessoa suprapartes; as formas heterocompositivas são a arbitragem e a jurisdição do Estado.

22) Negociação coletiva: é a negociação destinada à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores; visa suprir a insuficiência do contrato individual; cumpre uma principal função que é normativa, assim entendida a criação de normas que são aplicadas à relações individuais desenvolvidas no âmbito de sua esfera de aplicação; cumpre também, função de caráter obrigatório, pois ela pode servir, como serve, para criar obrigações e direitos entre os próprios sujeitos estipulantes, sem nenhum reflexo sobre as relações individuais de trabalho.

23) Convenções coletivas: trata-se de um acordo entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores; resulta da autonomia da vontade de ambas as partes; surge como resultado de um ajuste bilateral e só se perfaz caso os 2 contratantes combinem suas vontades; sua previsão legal esta na CF/88, art. 8º, VI, e na CLT, art. 611.

24) Acordos coletivos: são ajustes entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas; aplicam-se só a empresa estipulante; é destinado a matéria mais específica; destina-se a resolver problemas na empresa; os entendimentos são feitos diretos com o empregador.

25) Contrato coletivo de trabalho: é a ampliação dos níveis de negociação para permitir estipulações diretas entre as entidades representativas de segundo grau; seu âmbito não é delimitado; é negociado pelas cúpulas sindicais e empresariais; é um instrumento normativo negociado; por exemplo, uma empresa com diversos estabelecimentos localizados em Municípios diferentes que têm sindicatos diferentes, não terá de fazer um acordo coletivo com cada sindicato; poderá desenvolver uma só negociação, direta com entidade sindical de grau superior, visando um instrumento normativo abrangente a todos os Municípios.

26) Conteúdo obrigacional e conteúdo normativo da convenção coletiva: o conteúdo obrigacional é constituído das cláusulas que tratam de matérias que envolvam os sindicatos pactuantes e o normativo envolve matéria que atinge os representados pelo sindicato; assim, uma cláusula prevendo uma multa sobre o sindicato que descumprir a convenção tem caráter obrigacional; já uma cláusula que assegura um aumento salarial para toda a categoria tem natureza normativa.

Greve

27) Conceito: é a suspensão temporária do trabalho; é um ato formal condicionado à aprovação do sindicato mediante assembléia; é uma paralisação dos serviços que tem como causa o interesse dos trabalhadores; é um movimento que tem por finalidade a reivindicação e a obtenção de melhores condições de trabalho ou o cumprimento das obrigações assumidas pelo empregador em decorrência das normas jurídicas ou do próprio contrato de trabalho, definidas expressamente mediante indicação formulada pelos empregados ao empregador, para que não haja dúvidas sobre a natureza dessas reivindicações.

28) Natureza jurídica e fundamentos: como direito, funda-se no princípio da liberdade de trabalho; quanto ao direito positivo, sua natureza é apreciada sob 2 ângulos, nos países em que é autorizada, é um direito ou uma liberdade; nos países que a proíbem; é tida como um delito, uma infração penal; quanto aos seus efeitos sobre o contrato de trabalho, a greve é uma suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, não é uma forma de extinção.

29) Boicotagem: significa fazer oposição, obstrução ao negócio de uma pessoa, falta de cooperação.

30) Sabotagem: é a destruição ou inutilização de máquinas ou mercadorias pelos trabalhadores, como protesto violento contra o empregador, danificando bens da sua propriedade.

31) Piquetes: são uma forma de pressão dos trabalhadores para completar a greve sob a forma de tentativa de dissuadir os recalcitrantes que persistirem em continuas trabalhando.

32) Procedimento da greve: a) *fase preparatória:* prévia a deflagração; é obrigatória a tentativa de negociação, uma vez que a lei não autoriza o início da paralisação a não ser depois de frustrada a negociação; b) *assembléia sindical:* será entre os trabalhadores interessados, que constituirão uma comissão para representá-los, inclusive, se for o caso, perante à Justiça do Trabalho; c) *aviso prévio:* não é lícita a greve-surpresa; o empregador tem o direito de saber antecipadamente sobre a futura paralisação.

33) Garantias dos grevistas: o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve; arrecadação de fundos e a livre negociação do movimento; é vedado à empresa adotar meios para forçar o empregado ao comparecimento ao trabalho; os grevistas não podem proibir o acesso ao trabalho daqueles que quiserem fazê-lo; é vedada a rescisão do contrato durante a greve não abusiva, bem como a contratação de substitutos; os salários e obrigações trabalhistas serão regulados por acordo com o empregador.

34) “Locaute”: é a paralisação das atividades pelo empregador para frustrar negociação coletiva, ou dificultar o atendimento das reivindicações dos trabalhadores, é vedado (art. 17) e os salários, durante ele, são devidos.

4ª Parte

DIREITO PÚBLICO DO TRABALHO

1) Direito processual do trabalho: destina-se ao estudo da Justiça do Trabalho e dos dissídios individuais e coletivos que nela se processam, para a solução jurisdicional dos conflitos trabalhistas.

2) Direito administrativo do trabalho: disciplina as relações jurídicas mantidas entre o empregador e a administração e o trabalhador e a administração, destacando-se a fiscalização trabalhista nas empresas.

3) Direito penal do trabalho: estuda as infrações penais em razão das relações de trabalho, sua caracterização e as sanções previstas pelas normas jurídicas.

4) Direito de seguridade social: tem por fim o estudo dos benefícios, dos beneficiários, do custeio da previdência social e dos acidentes de trabalho.

Organização da Justiça do Trabalho

5) Juntas de Conciliação e Julgamento: composto de um juiz presidente, bacharel em Direito, nomeado por concurso de títulos e conhecimentos e por 2 vogais, um representante dos empregados e outro dos empregadores, indicados pelos sindicatos e escolhidos pelos presidentes dos Tribunais Regionais, com gestão de 3 anos (CLT, arts. 647 a 666).

6) Tribunais Regionais do Trabalho: compostos de 2/3 de juízes togados e 1/3 de representantes classistas, que são indicados em lista tríplice pelos sindicatos e não necessariamente bacharéis em direito.

7) Tribunal Superior do Trabalho: com jurisdição sobre todo território do país, integrado por 27 Ministros, sendo 17 togados e 10 classistas; dentre os togados, 11 vagas são preenchidas por promoção de juízes de carreira, 3 são reservadas para advogados e 3 para membros do MP do Trabalho.

8) Jurisdição: é exercida sobre todo território nacional; a jurisdição é contenciosa, quando decide processos nos quais há contraditório entre as partes, e voluntária, quando os órgãos trabalhistas agem na administração pública de interesses privados e sem contraditório; a característica da voluntária é a ausência de litígio e de coisa julgada.

Competência da Justiça do Trabalho

9) Competência em razão da matéria: competência é o poder de julgar em concreto; a JT é competente para decidir: a) os dissídios individuais e coletivos; b) as pequenas empreitadas, de empreiteiros operários ou artífices, e trabalho temporário; c) questões trabalhistas contra entes de direito público externo e a administração direta ou indireta; d) as questões de trabalhadores avulsos. É incompetente para apreciar: a) as questões decorrentes de acidentes de trabalho e moléstias profissionais; b) lides de natureza previdenciária; c) as questões de trabalhadores autônomos; d) as questões dos trabalhadores eventuais.

10) Competência territorial (ratione loci): é aquela determinada com base nos espaços geográficos sobre os quais atua o órgão jurisdicional; a competência territorial geral é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador; não importa o local onde o contrato de trabalho tenha sido ajustado.

Dissídio individual

11) Conceito: é o mesmo que reclamação trabalhista; significa dissensão, divergência, discordância, é o conflito posto perante a justiça.

12) Procedimento: é o conjunto de atos praticados no desenvolvimento do processo; é dividido em 2 partes, a postulação e a audiência.

13) Postulação: dá-se através de petição inicial redigida por advogado, observados os requisitos do art. 840, § 1º, da CLT e do art. 282 do CPC; a CLT, art. 791, permite o *jus postulandi*, que é a reclamação sem advogado, proposta diretamente pelo trabalhador; a inicial será instruída com os documentos indispensáveis à propositura da ação; segue-se a distribuição; na secretaria da Junta a petição é autuada; vem a seguir a citação; a CLT denomina a citação de notificação por via postal (art. 841); fica assim designada a audiência.

14) Audiência: os atos praticados nela são previstos em lei e são os seguintes: a) tentativa inicial de conciliação; b) contestação, que é apresentada oralmente, em até 20 minutos ou, de acordo com a praxe, escrita e apresentada na mesma oportunidade; c) depoimentos das partes e das testemunhas; d) alegações finais, até 10 minutos para cada parte; e) tentativa final de conciliação; f) decisão, mediante proposta de solução do juiz aos vogais; votação destes; havendo divergência, o juiz desempata ou proferirá decisão com uma terceira solução. Nas Juntas de maior movimento, esse procedimento é dividido em três audiências:

a) a primeira é a audiência inicial, com a contestação e tentativa inicial de conciliação; as partes devem estar presentes; b) audiência de instrução, destinada à inquirição das partes e das testemunhas; c) audiência de julgamento, com as alegações finais e votação; após o julgamento o juiz redigirá a sentença e a Secretaria enviará notificação para os advogados.

15) Inquérito judicial para apuração de falta grave: previsto pelo art. 853 para a rescisão de contrato de trabalho de empregado que, tendo completado, como não-optante do FGTS, 10 anos de serviço no mesmo emprego, adquiriu estabilidade; também é utilizado para a rescisão dos contratos de dirigente sindical em razão da estabilidade especial que tem.

Dissídios Coletivos

16) Conceito: são os destinados a solucionar os conflitos coletivos de trabalho; neles está em jogo o interesse abstrato de grupo ou categoria; são de competência originária dos TRT.

17) Procedimento: é precedido de uma fase não judicial, que é constituída de 2 atos; primeiro, assembléia sindical autorizando a diretoria a abrir o dissídio (art. 859); segundo, nos dissídios econômicos, a tentativa de convenção coletiva ou acordo coletivo entre as partes (art. 616, § 4º); a fase judicial é constituída dos seguintes atos: a) petição inicial; b) designação de audiência de conciliação pelo presidente do TRT no prazo de 10 dias; c) havendo acordo, será formalizado e submetido à homologação do Tribunal; d) não havendo, será designada sessão de julgamento, na qual as partes podem fazer sustentação oral em 10 minutos.

18) Sentenças normativas: é a proferida na sessão de julgamento; seus efeitos são amplos, fixando as condições de trabalho que serão observadas nos contratos individuais das empresas da categoria e durante um prazo que é normalmente de 1 ano.

Execução

19) Conceito: é a função do Estado, seguindo determinadas regras que a lei estabelece no sentido de possibilitar, de um lado, o pleno restabelecimento do direito já declarado e, de outro lado, causar o mínimo de dano possível ao vencido, nessa reposição; o conjunto de atos cumpridos para a consecução desses objetivos, vinculados numa unidade complexa procedimental, tem o nome de execução de sentença (CLT, arts. 876 a 892).

20) Procedimento: a) são exequíveis as sentenças dos dissídios individuais e os termos de conciliação (876); b) a execução é definitiva (baseada em sentença transitada em julgado) ou provisória (fundada em sentença contra a qual pende recurso); a provisória deve paralisar após a garantia do juízo com a penhora; far-se-á por meio de carta de sentença; c) a execução da sentença começará com a citação do executado para, em 48 horas, pagar a dívida ou nomear bens à penhora; não sendo paga a dívida, nem garantido o juízo, será determinada a penhora dos bens do devedor (arts. 878 e 880) d) penhora e avaliação; e) praça (leilão); f) liquidação da sentença: as sentenças podem ser ilíquidas, isto é, embora afirmando o direito do reclamante, não indicam o seu valor; nesse caso, é necessário fixar o *quantum* da condenação, antes da citação do executado para pagar; a essa fase preambular da execução dar-se-á o nome de liquidação da sentença.

Recursos

21) Conceito: constituem um instrumento assegurado aos interessados para que, sempre que vencidos, possam pedir aos órgãos jurisdicionais um novo pronunciamento sobre a questão decidida; para recorrer a parte deve cumprir o prazo recursal, pagar as custas e, se empregador, depositar parte do valor da condenação, nos termos da instrução nº 3 do TST.

22) Recurso ordinário: deve ser interposto em 8 dias, das decisões finais das juntas para os TRTs e das decisões definitivas proferidas pelos TRTs para o TST, em processos de suc competência originária (dissídios coletivos, mandados de segurança, impugnação de vogais, ação rescisória); para recorrer, o empregador tem de fazer o depósito da condenação até um certo limite.

23) Recurso de revista: cabe das decisões dos TRTs para o TST (turmas), salvo em execução de sentença; nos TRs, divididos em turmas, cabe revista da decisão da turma diretamente para o TST; o prazo é de 8 dias, contados a partir da publicação do acórdão no jornal oficial (CLT, art. 896); seus pressupostos são: a violação de literal dispositivo de lei federal, ou da CF, nos casos de revista por violação da lei; a existência de acórdãos com interpretação diversa de lei federal, estadual, convenção coletiva, acordo coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do TR prolator, nos casos de recurso de revista por divergência de interpretação.

24) Pressupostos recursais: são requisitos que aquele que recorrer deve cumprir, com observância do prazo para recorrer, depósito de garantia ou depósito recursal, se recorrente é o empregador, recolhimento das custas processuais e lesividade ou prejuízo advindo da sentença condenatória que sofrerá caso a condenação seja mantida; o controle desses pressupostos é feito pelo juiz prolator; a ele compete verificar se o recurso está em condições de ser processado; é o controle de *admissibilidade* do recurso.

25) Recurso extraordinário: cabe das decisões do TST para o STF, quando contrárias à Constituição Federal e processado na forma do Regimento Interno do STF e do CPC (CF, art. 119, III).

26) Agravo de petição: é interposto diante de sentenças proferidas pelo juiz presidente das Juntas nos embargos à execução, para o TRT ou uma de suas turmas; o prazo é de 8 dias; é um recurso exclusivo da fase de execução da sentença; é uma forma de rediscutir na execução, como a penhora e os cálculos da liquidação da condenação ilíquida.

27) Agravo de instrumento: é destinado a reexaminar despachos de juízes ou relatores que negarem seguimento a recurso; serão processados em autos separados; só terá efeito suspensivo se o juiz o atribuir; o prazo é de 8 dias.

28) Embargos declaratórios: são destinados a provocar o pronunciamento do mesmo órgão prolator da decisão, quando há lacunas, obscuridade ou contradições da decisão; o prazo é de 5 dias.

29) Embargos para SDI (seção de dissídios individuais) e SDC (seção de dissídios coletivos): é cabível das decisões de dissídios coletivos da competência originária do TST e das decisões das Turmas do TST, proferidas em dissídios individuais, quando houver divergência jurisprudencial ou violação de lei federal; o prazo é de 8 dias.

30) Agravo regimental: cabe: do despacho do presidente do Tribunal ou de Turma que indeferir o recurso de embargos; do despacho do relator que negar prosseguimento a recurso; do despacho do relator que indeferir a petição de ação rescisória; do despacho do presidente de Turma que deferir, em parte, o recurso de embargos; não é cabível contra decisão colegiada; é previsto no Regimento Interno dos Tribunais.

Direito Administrativo do Trabalho

31) Ministério do Trabalho: suas atribuições são as seguintes: a) trabalho e sua fiscalização; b) mercado de trabalho e política de emprego; c) política salarial; d) política de imigração; e) formação e desenvolvimento profissional; f) relações de trabalho; g) segurança e saúde no trabalho. Seus órgãos são os seguintes: a) Conselho Nacional do Trabalho; b) Conselho Nacional de Imigração; c) Conselho Curador do FGTS; d) Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador; e) Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional; f) Secretaria de Políticas de Emprego e Salário; g) Secretaria de Relações de Trabalho; h) Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho; i) Secretaria de Fiscalização

do Trabalho.

32) Fiscalização trabalhista: cabe aos inspetores exercer serviços internos e externos da Delegacia regional do Trabalho (DRT); são suas atribuições a instrução, o livre acesso, a exigência de exibição de documentos e de prestação de esclarecimentos (arts. 627, 629, §§ 1º e 2º, e 630, § 3º, da CLT).

40) Instrução: é o dever que tem o inspetor de não atuar na primeira visita que faz a uma empresa, mas apenas de orientá-la quando se tratar de descumprimento de leis ou portarias novas ou de primeira inspeção em estabelecimento de recente inauguração.

41) Livre acesso: é o direito de o inspetor ingressar em qualquer dependência da empresa, desde que se relacione com o objeto da sua fiscalização; caso haja resistência, poderá solicitar força policial.

42) Exibição de documentos: é a apresentação, que o empregador está obrigado a fazer ao inspetor, do livro de inspeção do trabalho no qual verificará as últimas anotações e o fiel cumprimento pelo empregador das determinações lançadas pelo inspetor que o antecedeu; o inspetor poderá solicitar qualquer documento que julgar necessário.

43) Outras atividades: a homologação de pagamentos a serem efetuados aos empregados com mais de um ano de emprego, por ocasião da rescisão contratual, prevista pelo 477, § 1º; a mediação dos impasses que se verificam nas negociações coletivas entre entidades sindicais; a classificação de ocupações; a relação anual de informações sociais (RAIS).

Direito Penal do Trabalho

44) Considerações: direito penal do trabalho é o ramo do direito público que tem por objeto as normas e princípios aplicáveis à punição das infrações previstas no âmbito das relações de trabalho; são 2 fontes formais, o CP e as leis trabalhistas ordinárias; o CP pune os crimes contra a organização do trabalho (Título IV da parte especial); nas leis trabalhistas podem ser encontradas medidas penais, como em algumas leis de greve, que penalizam atos considerados abusivos; a retenção dolosa dos salários do empregado pelo empregador é considerada infração penal; recrutar trabalhador mediante fraude, com o fim de levá-los para território estrangeiro (206, CP).

Seguridade Social

45) Conceito: é o instrumento estatal específico protetor de necessidades sociais, individuais e coletivas, e cuja proteção preventiva, reparadora e recuperadora, têm direito os indivíduos, nas extensões, limites e condições que as normas disponham, segundo permite sua organização financeira.

46) Seguro: é um contrato pelo qual uma das partes obriga-se, perante a outra, mediante pagamento de um prêmio, a indenizá-lo do prejuízo resultante de riscos futuros, previstos no contrato (art. 1.432, do CC); divide-se em privado e social.

47) Seguro privado: é o contrato feito entre o interessado e uma organização de direito privado; tem como característica a natureza privatística de que se reveste; é fruto da autonomia da vontade e não de uma imposição estatal.

48) Seguro Social: não tem natureza contratual, pois é imposto pelo Estado aos particulares, como meio obrigatório de uma poupança coletiva; recai somente sobre as necessidades pessoais e não cobre riscos pertinentes aos bens materiais.

49) Assistência e previdência: assistência social é o dever de solidariedade; não é contraprestativa; o assistido não paga pela assistência; *direito de previdência social* é o ramo do direito que disciplina a estrutura das organizações, o custeio, os benefícios e os beneficiários do sistema previdenciário.

50) Sistemas de financiamento dos benefícios: são 2, o sistema de capitalização e o de repartição; *capitalização* é a formação de capital financiador das prestações futuras; tem origem nos critérios que são observados nos seguros privados; *repartição* é a distribuição imediata dos recursos captados, o que é feito a curto prazo, sem capitalização, evitando-se a depreciação do capital que se forma.

51) Plano de Custeio: é o programa orçamentário das arrecadações dos recursos que vão financiar os sistemas e que tem um aspecto macro, que envolve problemas sobre renda nacional e redistribuição; no aspecto micro, o plano consiste na definição das pessoas que estarão obrigadas a efetuar o recolhimento de contribuições.

52) Sistemas de custeio: compreendem o estudo das bases de contribuições, dos recolhimentos, dos obrigados ao custeio e dos tipos de custeio a cargo de cada pessoa; a seguridade deve ser financiada por toda a sociedade.

53) Contingências: são as situações que devem ser protegidas, as mais comuns a alteração da saúde de uma pessoa, a incapacidade para o trabalho, a velhice, o desemprego, as necessidades familiares e, dentre estas, a morte, protegendo-se os dependentes; os *tipos de benefícios* guardam correspondência com as contingências protegidas.

54) Seguridade complementar: é a permissão do Estado para que, além do sistema oficial, coexistam sistemas confiados à iniciativa privada; funda-se na constatação de que o Estado não tem condições de prover às necessidades de toda a população ou provê-las de modo adequado.

55) Custeio do Sistema: custeio é o estudo e a definição legal do financiamento do sistema de previdência e assistência social, das pessoas que devem pagá-lo, dos critérios que devem ser adotados para a captação dos recursos e dos respectivos valores correspondentes aos diversos pagamentos; a CF/88 deixa bem claro os 3 princípios informadores de sua estrutura: a) universalidade de cobertura, significando que todos devem contribuir; b) a equanimidade na forma de participação no custeio, regra de justiça social cuja finalidade é distribuir os ônus adequadamente, de modo que maior participação deve ser exigida daqueles que estão em condições de pagar mais; c) a diversidade da base de financiamento, forma de ampliar os critérios adotados para a obtenção dos recursos, não os limitando a uma única forma de obtenção. O financiamento da seguridade social resulta das receitas provenientes da União, da contribuições sociais e de outras fontes (Leis, 8.221/91, 8.444/92 e 9.032/95).

56) Beneficiários da previdência social: são segurados obrigatórios da Previdência Social, as pessoas físicas que estão enumeradas no art. 11 da Lei 8.213/91 e no Decreto 611/92; os dependentes do segurado, que são as pessoas que, segundo a lei, vinculam-se economicamente a ele, estão enumerados no art. 16.

Benefícios da Previdência Social

57) Benefícios: são as prestações asseguradas pelo órgão previdenciário aos beneficiários, quer em dinheiro (auxílios, aposentadoria e pensão) ou em utilidades (serviços e remédios).

58) Auxílio-doença: será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos (art. 59); consistirá numa renda mensal correspondente a 91% do salário de benefício, respeitado o salário mínimo.

59) Aposentadoria por invalidez: será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, se ser-lhe-á paga enquanto permanecer nessa condição; corresponde a uma renda mensal de 100% do salário de benefício, inclusive a decorrente de acidente de trabalho.

60) Aposentadoria por tempo de serviço: é devida após 35 anos de trabalho, ao homem, e após 30, à mulher; será proporcional proporcional aos 30 anos de trabalho para o homem e 25 para a mulher.

** verificar a nova legislação*

61) Aposentadoria por idade: alcançada certa idade o segurado tem direito ao descanso, como contrapartida dos serviços que prestou durante a vida; é a concedida ao segurado que completar 65 anos, se homem, e 60, se mulher, reduzidos esses limites para 60 e 55 anos, para os exercentes de atividades rurais.

** verificar a legislação vigente*

62) Aposentadoria especial: será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta lei, ao segurado que tiver trabalhado durante 15, 20 ou 25 anos, conforme a atividade profissional, sujeito à condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física; consistirá numa renda mensal equivalente a 100% do salário de benefício.

63) Salário-família: será devido, mensalmente, ao segurado empregado, exceto o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados (art. 65).

64) Pensão por morte: será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado

ou não, a contar da data do óbito ou da decisão judicial, no caso de morte presumida(art. 74); a renda mensal é de 100% do salário de benefício.

65) Auxílio-reclusão: será devido aos dependentes do segurado recolhido à prisão, sendo obrigatório, para a manutenção do benefício, a apresentação de declaração de permanência na condição de presidiário.

66) Salário maternidade: é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa e à empregada doméstica, durante 28 dias antes e 92 dias depois do parto, observadas as situações e condições previstas na legislação (art. 71).

67) Seguro desemprego: tem a finalidade de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e auxiliar na busca de novo emprego; sua duração é de 3 a 5 meses.

68) Acidente de trabalho: é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII, do art. 11 da lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (Lei. 8.213/91, art. 19).

69) Auxílio acidente: é concedido, como indenização, ao segurado, após a consolidação das lesões decorrentes de acidentes de qualquer natureza que impliquem a redução da capacidade funcional; o seu valor mensal e vitalício é de 50% do salário de benefício; é devido aos segurados empregados, avulsos e segurados especiais (Lei 9.032/95); o recebimento de salário ou concessão de outro benefício não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio acidente.