

Luiz A. A. Pierre

Elementos
Básicos de
DIREITO
DO TRABALHO
(LEGISLAÇÃO SOCIAL)

LIVRO ELETRÔNICO

Sumário (Conteúdo Programático)

1. Introdução	03
2. Direito e Justiça.....	05
3. Breve Histórico	07
4. Conceito de Direito do Trabalho.....	10
5. Princípios do Direito do Trabalho.....	11
6. Fontes do Direito do Trabalho	13
7. Direito Constitucional do Trabalho	17
8. Empregado e Normas especiais.....	18
9. Empregador.....	22
10. Flexibilização: Terceirização, Serviço Temporário, Cooperativas.....	25
11. Contrato individual do trabalho: modalidades, formação, prazos. Suspensão, Interrupção e Alteração.....	28
13. Duração da Jornada de Trabalho, Repouso Semanal	31
14. Férias anuais.....	33
15. Salário, Remuneração e Adicionais de Remuneração	37
16. Rescisão do Contrato de Trabalho e Estabilidades	42
17. Segurança e Medicina do Trabalho e Dano Moral por Acidente do Trabalho.....	48
18. Proteção ao Trabalho da Mulher.....	52
19. Sindicato e o Direito de Greve	54
20. Justiça do Trabalho e a ampliação das atribuições da Reforma do Judiciário	59
21. O Processo Trabalhista, Audiência, Julgamento ou Acordo e Prescrição	61
22. Execução do devedor: penhora, praça e leilão. Cálculos Trabalhistas	64
23. Previdência Social.....	65

1. Introdução

Nos dias atuais cresce a importância do Direito do Trabalho, diante das imensas modificações que ocorrem nas relações entre capital e trabalho, sobretudo como resultado da globalização econômica. É, portanto, fundamental conhecer as tendências do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo, possibilitando com isto, que possamos na vida profissional, programar estratégias e orientações, para implementar ações dentro dos padrões de qualidade requeridos.

A dinâmica social e econômica reclama por ajustes constantes nas relações e muito se fala na flexibilização das leis trabalhistas. Todavia, é importante ter presente que estas modificações devem respeitar os limites mínimos dos direitos da pessoa, direitos estes reconhecidos em tratados internacionais e pela nossa Constituição Federal.

A Organização Internacional do Trabalho tem mostrado a preocupação, em especial pela proliferação das chamadas "cooperativas" de intermediação fraudulenta de mão-de-obra e pela existência, em pleno século XXI, de trabalho escravo, sendo ambas as situações combatidas pela OIT.

A Justiça do Trabalho é competente não só para as relações entre empregado e empregador, mas para todas as relações de trabalho conforme Emenda Constitucional, que ampliou a sua competência.

As principais fontes do Direito do Trabalho são: a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e as inúmeras leis ordinárias esparsas. Na Constituição Federal no artigo 7º onde estão definidas as linhas gerais dos direitos dos trabalhadores.

Com as Leis Ordinárias, temos definidos, outros inúmeros direitos: repouso semanal remunerado; décimo terceiro salário; vale-transporte; greve; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;

vale-transporte, etc, sendo que alguns destes estão também enunciados na própria Constituição Federal.

Durante os últimos anos foram muitas as modificações introduzidas na regulamentação da relação entre o capital e o trabalho e dentre outras alterações temos o Rito Sumaríssimo instituído para processos com valor até 40 salários mínimos e a criação das Comissões Mistas de Conciliação Prévia. Considerando, porém as inúmeras fraudes constatadas, estas comissões hoje estão sem crédito e são raros os juizes que obrigam a passagem por elas.

Tivemos ainda alteração do artigo 458 da CLT que trata do salário "in natura" e o artigo 467 da CLT que passou a prescrever uma multa de 50% para o atraso no pagamento das verbas rescisórias e da não consideração como horas extras do período até 10 minutos antes e depois do horário contratual.

Além destas alterações citadas apenas exemplificativamente, a EC 45 alterou e ampliou a competência da Justiça do Trabalho para além das relações entre empregado e empregador, abrangendo agora toda relação de trabalho.

Analisando a história se verifica que quando a motivação para modificações é apenas econômica e não o respeito à pessoa humana, os resultados não trazem desenvolvimento ou qualquer consequência positiva para o cidadão e o resultado é sempre mais miséria e violência.

2. Justiça e Direito

O Direito é uma ciência social que estuda o complexo das leis e normas que regem as relações jurídicas entre os homens. O direito transformado em leis é o Direito Positivo.

A sua fonte primária é o Direito Natural que são os direitos fundamentais e indispensáveis para que a pessoa possa gozar de uma vida digna. São os direitos que as pessoas têm na sua própria consciência e, intrínsecos, nascem com ele e não podem ser tirados do homem. Sua origem está na criação divina do homem, sendo ele inerente à pessoa humana. Como define Hoffner: "o homem tem direitos naturais, porque Deus o criou como pessoa; por exemplo, o direito à vida, à inviolabilidade do corpo, à liberdade e à segurança pessoal".

Tomás de Aquino desenvolveu o seguinte conceito de justiça: na justiça comutativa relacionada com o Direito Positivo, o homem deve ver respeitados seus direitos previstos em lei. Na justiça distributiva, que deriva do Direito Natural, os bens devem ser distribuídos, não na medida do mercado, mas da necessidade das pessoas.

Sobre o tema dos direitos e dos deveres, assim se expressa Teilhard: "Liberdade, igualdade, fraternidade, não mais indeterminadas, amorfas e inertes – mas dirigidas, orientadas, dinamizadas pelo aparecimento de um movimento de fundo que subentende e os suporta".

O direito positivo é a lei escrita dentro do ordenamento jurídico e, na maioria das vezes, imposto de cima para baixo, pelos mais abastados e mais fortes do convívio social, nem sempre traduz, de fato, a justiça.

Há uma influência da ideologia de quem está no poder, sendo ingênuo pensar que há neutralidade na elaboração ou aplicação das leis.

As ideologias são visões da vida humana em relação ao ordenamento social e "consideram apenas alguns aspectos do homem e não tomam em conta as imperfeições humanas inevitáveis, como a doença e o sofrimento, que não podem eliminar nem sequer os sistemas econômicos e sociais mais avançados".

Uma lei pode ser justa ou injusta, na medida em que promove o bem comum ou o compromete. A legalidade, não obstante, possui grande importância, pois define todos os direitos e deveres das pessoas na sociedade. Contudo, antes da legalidade vem a justiça, porque todos os atos do homem têm um aspecto social e, portanto, estão submetidos à justiça. A justiça está ligada ao Direito natural e a legalidade ao Direito positivo.

Com a instituição do Poder Judiciário busca-se a verdade e com ela a aplicação da justiça, porém por todos estes aspectos vistos rapidamente, sabe-se que a justiça nem sempre ocorre. A Justiça do Trabalho é uma instituição que procura levar a relação empregado/empregador a um equilíbrio social que não aconteceria, jamais, com a pura aplicação da lei de mercado, onde prevalece o mais forte e onde fala até sobre o fim do emprego ou nova era sem ocupação com vínculo empregatício.

Alguns países que começaram a trilhar o caminho da desregulamentação das leis trabalhistas e mais do que isso, eliminá-las das relações jurídicas, chegaram ao caos como é o caso da Argentina, que após a flexibilização dobrou a sua taxa de desemprego.

3. Breve Histórico do Direito Social

A história sempre se defrontou com o problema do trabalho, mas nunca como é conhecido nos últimos 200 anos. Foi com a Revolução Industrial, no século XVIII, que nasceram as figuras do empregado e do empregador e o novo conceito de trabalho.

Não existindo à época regras para orientar o relacionamento entre estas novas figuras, de imediato foi prejudicado o operário. Em seguida a falta de regulamentação passou a prejudicar também o empresário, pois como consequência das péssimas condições de trabalho era menor a produtividade e menor a lucratividade.

Para os gregos o trabalho era considerado vil, pois como subordinado se perdia a liberdade e a dignidade. Para se evitar que isto se tornasse uma verdade, desde meados do século XIX, o homem luta por conquistas trabalhistas e por qualidade de vida no trabalho, pois este não pode levá-lo à perda da liberdade e da dignidade.

Em 1891 o Papa Leão XIII surpreendeu o mundo todo com a publicação da Encíclica *Rerum Novarum*, que falava destas *coisas novas* surgidas na sociedade. Foi a primeira vez que em documento oficial da Igreja Católica tratava de assuntos não diretamente espirituais, mas de direitos e deveres dos envolvidos na produção industrial e agrícola.

Na *Rerum Novarum* vieram à luz temas novos: salário mínimo (capaz de possibilitar uma vida digna para o trabalhador e sua família e para que assim ele pudesse se dedicar mais ao trabalho); Previdência social; jornada de trabalho (na época trabalhava-se até 16 horas por dia), etc.

Outros aspectos que eram ainda ignorados foram abordados pela encíclica que foi um marco histórico na luta dos direitos sociais e deu impulso à criação, em 1919, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituída pelo Tratado de Versailles, com sede em Genebra, que dá orientações e recomendações do ordenamento jurídico trabalhista para os países membros. O Brasil é um país membro da OIT, porém não coloca em prática todas as suas recomendações.

É importante ter presente que, ao contrário do que se possa imaginar à primeira vista, a proteção que a lei dá, é para o trabalho e não somente para o trabalhador.

O lucro do empreendimento empresarial depende também do trabalhador e, estando ele com saúde, motivado, repousado e com a possibilidade de ter, com a família, uma vida digna, irá produzir mais e o lucro será maior para o empreendedor.

No Brasil a legislação que regula a relação entre empregado e empregador está inserida na Constituição Federal, CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e em inúmeras leis esparsas.

A CLT é de 1943, contudo, seu texto já foi objeto de muitas alterações, sendo que em 1977 foram reescritos os capítulos referentes às Férias e à Segurança e Medicina do Trabalho. Desde a sua edição são dezenas as leis que atualizaram ou modificaram a CLT, tornando-a mais aderentes à realidade.

Muitos criticam que a CLT confere direitos exagerados aos trabalhadores, todavia ignoram que os benefícios normalmente citados são concedidos aos empregados em função do que prescreve o artigo 7º da Constituição Federal e não da CLT..

No ano de 2001 tivemos a publicação de cerca de uma lei por mês, relacionadas às questões trabalhistas, tais como: jornada de trabalho e a locomoção do empregado para chegar à empresa.

Tivemos também a introdução da possibilidade da empresa assumir as despesas de educação escolar do empregado sem tributação; proibição de anotações desabonadoras na Carteira de Trabalho; penalidade de acréscimo de 50% no valor das verbas rescisórias incontroversas não pagas em primeira audiência.

Recentemente, uma grande montadora instalada no Brasil, modificou o sistema de trabalho na sua cadeia de montagem e seus operários, que até então faziam o mesmo movimento durante o dia todo, passaram a mudar de tarefa a cada hora, fazendo movimentos diferentes. Esta experiência, além de ajudar a evitar a LER (Lesão por Esforço Repetitivo), possibilitou maior conhecimento dos operários de toda a cadeia de montagem, motivando-os. Trouxe uma redução de 10% no absenteísmo (faltas ao serviço), resultou em expressivo aumento da produtividade e criou um ambiente de trabalho mais saudável.

Quando se protege o trabalhador, na verdade, a proteção é para todo o sistema empresarial. O que falta, muitas vezes, é o conhecimento das obrigações e direitos de ambas as partes e, quando isto ocorre com o empresário ele fica como diante de um problema sem solução e criticar a legislação é uma alternativa.

O diretor administrativo de uma grande empresa, em reunião com os gerentes dizia que não era suficiente que os empregados recebessem um bom salário, mas era também necessário, criar sempre mais um ambiente para que todos pudessem trabalhar felizes.

Não obstante toda esta realidade positiva existe orientação internacional para que seja procedida a desregulamentação dos direitos sociais, o que na verdade significa acabar com a legislação existente.

O México e a Argentina colocaram em prática estas orientações e hoje estão com a crise que todos conhecem. Países como a França, por exemplo, fizeram o caminho inverso, reduziram para 36 horas a jornada semanal de trabalho, aumentaram a criação de empregos e estão voltando a crescer.

Certamente, existem lacunas na legislação que podem ser sanadas numa convivência equilibrada em busca de soluções que protejam o trabalho como um todo, sem necessidade de dilapidar os direitos conquistados nestes mais de cem anos de lutas.

Nem só ao trabalho, nem só ao capital se deve atribuir a primazia da relação trabalho-capital, sendo indiscutível a interligação e interdependência entre ambos.

Assim sendo, podemos tirar como conclusão que investir na pessoa humana, na sua formação, ajudando-a na realização pessoal, familiar e de trabalho, não é apenas um modo solidário de agir, é também um caminho para alcançar o sucesso empresarial.

4. Conceito de Direito do Trabalho

Direito do Trabalho é o ramo especial do direito que reúne o complexo das normas que regulam a relação entre empregado e empregador.

Com a Reforma do Judiciário de 2004 foi ampliada a competência da Justiça do Trabalho para julgar também dissídios de todas as relações de trabalho, mesmo as que possuem regras específicas.

5. Princípios do Direito do Trabalho

Sendo o direito do trabalho um ramo autônomo do Direito, um ramo específico, possui características próprias que o definem que dão a sua identidade.

As principais características são:

D) *O princípio protetor do "In dubio pro operário"*

O princípio "in dubio pro operário ou pro misero", é um princípio protetor da parte efetivamente mais fraca na relação capital/trabalho. Muitas vezes existem críticas a esta característica no direito do trabalho, todavia, ela existe na sociedade, sempre que ocorre uma relação entre pessoas desiguais.

Não é justa a lei quando considera igual, o desigual, seja pela sua condição cultural, social, econômica, estrutural, etc. Também o Código do Consumidor, tão importante nas relações comerciais e justamente aplaudido por todos, tem o princípio da proteção à parte hipossuficiente da relação, que é o consumidor.

Desde que, não contrarie a lei, não seja fruto da dúvida do juiz e não seja aplicado para suprimir omissões de prova, se pode aplicar este princípio protetor.

a) *Aplicação da norma mais favorável*

No Direito do Trabalho, como se verá não se aplica a hierarquia e, assim sendo, existindo mais de uma norma jurídica para determinada situação deve ser selecionada aquela mais favorável ao empregado.

b) *Aplicação da condição mais benéfica*

Aplica-se a lei mais favorável quando existem mais de uma lei para regular o mesmo fato relação empregatícia. O mesmo ocorre no caso de existir duas condições, aplica-se a mais benéfica.

II) *Irrenunciabilidade dos direitos sociais*

Seria ineficaz o direito do trabalho, se o empregado pudesse renunciá-los, assim, o princípio da irrenunciabilidade, garante os direitos do trabalhador sempre e, sua eventual renúncia, não tem valor jurídico. Na verdade, pode haver uma renúncia tácita durante o contrato e após o mesmo, se o empregado não buscar seus direitos e deixar que eles prescrevam.

III) *Continuidade da relação de emprego*

Todo emprego tem como princípio a sua continuidade. Nas sociedades de economia estável não se cogita a mudança de emprego sem um motivo justificado, por parte do empregado ou do empregador. No Brasil o empregador pode demitir sem justificativa, o que faz desrespeitar o princípio da continuidade da relação do emprego e a convenção 158 da OIT.

IV) *Primazia da realidade sobre o contrato*

Este é o princípio mais específico e característico do direito do trabalho, a primazia da realidade sobre o contrato. Todos os contratos devem ser escritos somente o contrato do trabalho pode ser pactuado de forma não escrita: tácita ou verbalmente.

Por força deste princípio, se o desenvolvimento da relação de emprego for diferente daquela contratada, vale a realidade, o fato, sobre o escrito. A realidade, o fato, é o verdadeiro contrato e ele vai se modificando à medida que se modifica o modo da relação empregatícia.

6. Fontes do Direito do Trabalho

Fonte é nascente, é o local onde nasce de onde se origina. O direito do trabalho tem as fontes gerais do direito, mas pela sua especificidade tem fontes peculiares, em especial os princípios específicos do Direito do Trabalho.

As fontes do direito do trabalho podem ser de origem internacional, estatal, social e de origem contratual.

De **origem internacional** temos as convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a aplicação do Direito Comparado do Trabalho.

A incorporação ao ordenamento jurídico interno das Convenções após aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, por dois terços dos delegados presentes, cria-se o ato-regra. O Estado-membro, então, deve submetê-la ao Congresso Nacional, que resolve, definitivamente, mediante decreto legislativo, sobre tratados, acordos ou atos internacionais (CF, art. 49, I) e ao Presidente da República, que, além de poder celebrar esses atos de direito internacional (CF, art. 84, VIII), também dispõe – enquanto Chefe de Estado que é – da competência para promulgá-los mediante decreto. Cumprida essa formalidade, assim, o Tratado ou, no caso, a Convenção, passa a vigorar em território nacional.

São fontes do direito do trabalho de **origem social**: doutrina, usos e costumes e, de certa forma, a equidade. Por fim, as fontes de **origem contratual**: Contrato Coletivo de Trabalho, Contrato Individual de Trabalho e Regulamento de empresa.

São de origem estatal aquelas que nascem no âmbito do Poderes do Estado- Executivo, Legislativo ou Judiciário:

Constituição Federal, Leis, Decretos - (Poder Legislativo)

Decreto-Lei (CLT) – (Poder Executivo)

Jurisprudência e Sentença Normativa – (Poder Judiciário)

Jurisprudência consiste na cristalização das decisões dos Tribunais que se tornando posição única ou incidente para determinado tema, esta jurisprudência é chamada de dominante, uníssona, pacífica. Estas decisões formam a jurisprudência que, por sua vez, influenciam na elaboração das leis.

Os usos e costumes exprimem o dia a dia do povo, e o cotidiano vivido, é a expressão da cultura, é um poder da sociedade que não pode ser deixar de influenciar as decisões e elaboração das leis.

A analogia possibilita aplicar o direito com base em lei semelhante, quando não existe lei específica para o caso. A equidade é o uso do bom senso na aplicação da lei. A doutrina é a expressão do pensamento dos doutos, dos especialistas, dos pesquisadores, dos estudiosos de um determinado assunto e que se traduzem em livros, artigos, pareceres, etc., estes estudos e estas pesquisas. Também é fonte o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

6.1. Constituição Federal

A Constituição de um país consiste na lei maior, no ponto de referência legal do sistema jurídico de um povo. O tema será aprofundado no item do Direito Trabalhista Constitucional.¹

O adicional de horas extras de 50%; o acréscimo de 1/3 sobre o valor das férias; a jornada semanal de trabalho de 44 horas; a licença gestante de 120 dias ou a estabilidade de 5 meses após o parto (Disposições Transitórias da CF) e o direito de exigir os direitos dos últimos 5 anos a partir da propositura da ação são alguns exemplos do que dispõe o artigo 7º da Constituição Federal.

6.2 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

A Consolidação das Leis do Trabalho foi criada com o Decreto-Lei: 5.452, de 1º de maio 1943, e reúne a maioria das leis esparsas sobre a relação empregatícia. Com a chamada tentativa de flexibilização das normas trabalhistas, o alvo é a CLT., todavia, como parte dos direitos está contemplada na Constituição, estes não podem ser revogados por leis ordinárias.

A Consolidação das Leis do Trabalho tem sido atualizada ao longo destes anos e com isto coloca-a mais adaptada aos tempos atuais, sendo que em 1977 houve nova redação para dois Capítulos: Férias e Segurança e Medicina do Trabalho.

Nos últimos anos são muitas as alterações como, por exemplo: a extinção da figura dos juízes representantes dos sindicatos; a criação do Rito Sumaríssimo para processos no valor de até 40 salários mínimos e a mudança de redação do artigo 458, 467, etc.

Na verdade o que se busca, através de pressões internacionais, é a desregulamentação das relações de emprego para diminuir custos de produção e aumentar os lucros, não obstante a situação do Brasil onde os empregados recebem um dos menores salários do mundo. A solução poderia estar na reforma tributária, onde reside a grande carga paga pelas empresas. Eis índice geral da CLT.:

Título I Introdução arts. 1 a 12

Título II Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho arts. 13 a 223

Título III Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho 224 a 441

Título IV Do Contrato Individual de Trabalho arts. 442 a 510

Título V Da Organização Sindical arts. 511 a 610

Título VI Das Convenções Coletivas de Trabalho arts. 611 a 625

Título VI-A Das Comissões de Conciliação Prévia arts. 625-A/H

Título VII Do Processo de Multas Administrativas arts. 626 a 642

Título VIII Da Justiça do Trabalho arts. 643 a 735

Título IX Do Ministério Público do Trabalho arts. 736 a 762

Título X Do Processo Judiciário do Trabalho arts. 763 a 910

Título XI Disposições Finais e Transitórias arts. 911 a 922

6.3 Leis Ordinárias

Lei Ordinária é o ato típico do Poder Legislativo e edita através dele as normas de convivência da sociedade, estando submetida aos princípios emanados na Constituição.

No ordenamento pátrio são inúmeras as leis ordinárias de importância para a relação de emprego. Enumeramos as mais expressivas, relacionando-as com os princípios indicados na Constituição Federal de 1988:

Lei 605/49 repouso semanal remunerado CF art. 7º XV

Lei 4.090/62 13º salário CF art. 7º VIII

Lei 5.859/73 empregados domésticos CF art.7º par. único

Lei 5.889/73 trabalhador rural CF art. 7º

Lei 6.019/74 trabalho temporário

Lei 6.494/77 estágio profissional

Lei 7.102/83 vigilantes

Lei 7.418/85 vale-transporte

Lei 7.783/89 greve CF art. 9º

Lei 7.998/90 seguro-desemprego CF art. 7º II

Lei 8.036/90 FGTS CF art. 7º I

Lei 9.029/95 proibição de atestado para gravidez

Lei 9.093/95 feriados

Lei 9.307/ 96 arbitragem

Lei 9.601/98 contrato por prazo determinado

Lei 9.608/98 trabalho voluntário

Lei 9.841/99 micro e pequenas empresas

Lei 10.101/00 participação nos lucros CF art. 7º XI

Lei 10.208/01 FGTS e seguro desemprego ao doméstico

Lei 10.741/03 Idoso

Lei 10.820/03 Desconto em folha de pagamento

Todas as leis ordinárias na íntegra podem ser acessadas através do site: www.presidencia republica.gov.br.

7. Direito Constitucional do Trabalho

A primeira Constituição do Brasil é de 1824 no Império. Depois tivemos seis Constituições da fase republicana: 1891, 1934, 1937, 1946, 1967 e 1988. A atual Constituição do Brasil foi promulgada em 04 de outubro de 1988 e tem inserido no seu bojo parte dos direitos trabalhistas dos brasileiros dos artigos 6º ao artigo 11, em especial no seu artigo 7ª. Estes direitos não podem ser derogados por nenhuma outra lei.

Dentre estes direitos temos: jornada de 44 horas semanais (antes era de 48 horas); adicional de 50% para as horas extraordinárias (era de 20%); prescrição de 5 anos (mantendo 2 anos para ajuizar a ação e aumentado para 5 anos o período a ser pleiteado); acréscimo de 1/3 no pagamento das férias; aumento de 84 para 120 dias na licença maternidade; redução de 8 para 6 horas o trabalho em turnos de revezamento ininterruptos; etc.

Temos no final da Constituição "As Disposições Gerais e Transitórias" que no artigo 10º define normas para vigorar até que as leis complementares sejam editadas: a multa sobre o FGTS no caso demissão injusta é de 40% e fica vedada a demissão arbitrária da gestante (da estabilidade da concepção até 150 dias após o parto); e estabilidade provisória para os membros da CIPA eleitos.

Na Constituição Federal de 1988 São diretamente importantes para o Direito do Trabalho os artigos 6º, 7º, 8º, 9º, 10º, 11º.

No art. 6º são definidos que os direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, devem ser concedidos na forma da Constituição. Todavia, os dispositivos constitucionais não todos eles auto-aplicáveis e muitos dependem de lei complementar ou ordinária para regulamentação ou aplicação.

O art.7º prescreve todos os direitos sociais constitucionais concedidos em 1988 e o artigo 8º prevê a criação de sindicatos sem intervenção do Estado; o artigo 9º assegura o direito de greve com regulamentação da lei 7.783 de 1989; o artigo 10º garante a participação dos empregados e empregadores nos órgãos públicos de interesse profissional e previdenciário e o artigo 11º determina a eleição de representantes dos trabalhadores para entendimentos com as empresas, quando estas tiverem mais de 200 empregados.

8. O Empregado

Não é todo trabalhador que é enquadrado como empregado para os efeitos das leis trabalhistas. É preciso preencher os requisitos previstos no artigo 3º da CLT.. Os requisitos legais da figura de empregado são: Pessoalidade, habitualidade, subordinação e recebimento de salário.

Caracteriza-se a *pessoalidade* pela prestação pessoal do trabalhador, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa, sem nenhuma hipótese. Somente a pessoa física poderá ser empregado(a). A *habitualidade* é prestação de serviço não eventual, podendo caracterizar a habitualidade, por exemplo, até mesmo o serviço prestado apenas uma vez por mês.

A *subordinação* é a dependência, é o dever de cumprir as determinações emanadas pelo empregador. E, por fim, deve haver a *onerosidade*, ou seja, o recebimento de salário.

CLT.: Art.3 - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O trabalhador que não se enquadra nestas previsões legais não é considerado empregado e pode ser um autônomo ou encontrar-se em outras condições previstas legalmente.

8.1 *Empregado Doméstico*

É aquele que presta serviço de natureza contínua para pessoa física ou grupo familiar, em atividade não econômica e no âmbito residencial. (CF artigo 7º parágrafo único).

A jurisprudência tem entendido que para caracterizar o vínculo empregatício do empregado doméstico a interpretação de "serviço de natureza contínua" deve ser considerada como serviço sem interrupção.

O conceito de contínuo ainda não foi definido pela jurisprudência como diário, mas até agora temos julgados considerando que não há vínculo quando o serviço é prestado em apenas dois dias por semana.

Lei 5.859 de 11/12/72:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

De acordo com a Lei 10208/2001 é facultativo o FGTS. Tendo o FGTS receberá o seguro desemprego desde que tenha trabalhado por um período mínimo de 15 meses nos últimos 24 meses.

A Lei 11.324/2006 estendeu às empregadas domésticas a estabilidade para gestantes da concepção até 150 dias após o parto, prevista nas Disposições Transitórias da Constituição Federal.

8.2 Trabalhador Rural

Trabalhador rural é o trabalhador não eventual empregado em propriedade rural. Empregador rural é aquele que mantém atividade econômica em propriedade rural.

Para a caracterização da relação empregatícia rural, basta existir atividade rural com fins econômicos, ainda que exercida em área urbana.

Lei: 05889/73:

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

8.3 Algumas normas especiais:

8.3.1 Trabalho em domicílio

Trabalho em domicílio é aquele prestado na própria residência do empregado. *CLT.: Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.*

8.3.2 Empregado em condomínio

São empregados como todos os demais bastando para isso preencher os requisitos do artigo 3º da CLT.

8.3.3 *Bancários*

O bancário tem características especiais previstas na CLT sendo que a duração normal da jornada é de 6 horas diárias e 30 horas semanais, sendo que os cargos de confiança só se caracterizam para efeito de supressão do pagamento de horas extras se o empregado receber uma gratificação mensal equivalente a 1/3 de seu salário (art. 224 da CLT).

8.4 *Outros tipos de Contratos e Serviços:*

8.4.1 *Estagiário*

De acordo com a lei 06494/77 podem ser estagiários os alunos que comprovadamente, estiverem freqüentando cursos de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial. O estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário.

A realização do estágio curricular, por parte de estudante, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza. O Termo de Compromisso será celebrado entre o estudante e a parte concedente da oportunidade do estágio curricular, com a interveniência da instituição de ensino, e constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício.

8.4.2 *Trabalhador Eventual*

Lei 8.212/91, letra a do inciso IV do art. 12:

aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego.

8.4.3 *Trabalho voluntário*

Considera-se serviço voluntário, conforme a lei 9.608/98, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

8.4.4 *Trabalhador Avulso* (Leis 5085/66, 6.914/81 e 8.630/93)

Trabalhador avulso é aquele que presta serviços a várias empresas, através de entidade sindical e recebe o pagamento por rateio procedido pelo sindicato.

8.4.5 *Pequeno Empreiteiro*

A empreitada regida através de contrato específico e deve ser escrito. O empreiteiro manterá contrato de trabalho com aqueles que para ele trabalham, porém se houver sub-empreitada o empreiteiro principal responde subsidiariamente pelos direitos trabalhistas dos empregados (art. 455 da CLT).

8.5 ***Autônomo***

Lei 8.212/91, letra b do inciso IV do art. 12:

pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.

Contrato de prestação de serviços regido pelo artigo 593/607 do CC

9. O Empregador

São características da figura de empregador, conforme o artigo 2o da CLT: Assumir o risco da atividade econômica; pagar salário e dirigir o trabalho. O empregador pode ser pessoa física ou pessoa jurídica. São equiparados ao empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Consideram-se como poderes de direção do empregador: Poder de Organização (organograma; orçamento; normas, etc); Poder de Controle (fiscaliza - meios eletrônicos; revista; exige marcação de jornada) e Poder de Disciplina (advertência – verbal e escrita; suspensão e demissão).

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

9.1 Responsabilidade Solidária

A responsabilidade solidária refere-se ao aspecto jurídico e econômico. Quando existe grupo econômico ou quando o empregado prestar serviço a uma empresa tendo sido contratado por um intermediário ilegal, existe a responsabilidade solidária, pois o vínculo, neste caso, se dará com o tomador do serviço.

9.2 Responsabilidade Subsidiária

A responsabilidade subsidiária refere-se apenas às questões econômicas. É a responsabilidade do pagamento de direitos e está regulada no Enunciado 331 do TST:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). Histórico: Súmula alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000

9.3 Sucessão de Empresas

A transferência de responsabilidades entre as empresas pode ocorrer por: Incorporação – uma empresa absorve outra; Transformação – passa de uma espécie para outra e por Fusão – união de duas ou mais empresas.

Na sucessão o empregado também não pode ficar prejudicado em seus direitos e responde por estes direitos os novos proprietários da empresa sucessora e, não conseguindo esta arcar com o passivo trabalhista, ficam responsabilizados os antigos sócios no que se refere aos empregados que lhe prestaram serviço.

Alteração na estrutura jurídica ou da propriedade das empresas, ou alteração do número de sócios; capital da empresa, etc não pode prejudicar o empregado.

CLT Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

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

Também são empregadores os condomínios, a massa falida, as associações, fundações, cooperativas, etc.

DESCARACTERIZAÇÃO DA PERSONALIDADE JURIDICA

10. Flexibilização das Leis do Trabalho

Flexibilizar as leis trabalhistas é tema recorrente nos últimos anos tendo como fundamento a necessidade de diminuição dos custos da mão de obra para possibilitar maior competitividade no mundo globalizado. No Brasil houve a provação de uma lei na Câmara dos Deputados e posteriormente barrada no Senado, que teria 2 anos de duração como teste, colocando as leis trabalhistas subordinadas aos acordos celebrados entre as partes.

Não obstante existissem exceções a esta subordinação e à competência para gerar estes acordos, a mídia propagou o fato como sendo o fim da CLT. O que traria grandes confusões e prejuízos aos empregados e empresas caso a lei tivesse sido aprovada. Na introdução deste trabalho já foi exposto como a diminuição dos custos empresariais passa por uma reforma fiscal e tributária e não diretamente apenas por uma reforma trabalhista entendida, sobretudo como retirada de direitos dos trabalhadores.

Na esteira desta chamada flexibilização e enquanto as modificações pretendidas por alguns setores não vinham, foi entrando na prática o serviço prestado através das cooperativas de trabalho e a terceirização.

Para muitos, flexibilizar as leis trabalhistas se resume em diminuir salários e o percentual de adicional de horas extras (hoje 50% no Brasil); retirar direitos como 13º salário e férias com o abono constitucional de 1/3; permitir admissão sem pagamento de 40% sobre o montante do FGTS, etc.

Esta não é a alternativa mais correta para coibir o desemprego e aumentar a produtividade. A Argentina, por exemplo, seguiu todos os passos da flexibilização e desregulamentação trabalhista e o índice de desemprego aumentou de 7,5% para 14,3% gerando a maior crise econômica que o país jamais passou.

O que gera maior produtividade diminui o desemprego e faz o crescimento econômico é a justa distribuição da riqueza; é o respeito pelo trabalhador e sua família; é o treinamento adequado; é a saúde, educação e transportes dignos, como retorno da carga tributária cobrada.

10.1 Terceirização

O trabalho prestado em nome da terceirização tem sido muito comum nos últimos anos embora não exista no Brasil nenhuma lei que regule esta prática.

Além da prestação laboral com vínculo empregatício e os demais já nominados, temos no país a regulamentação legal para o serviço temporário e aquele previsto na jurisprudência através do enunciado 331 do TST.

Neste caso é permitido o trabalho de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta. Não obedecidos estes parâmetros a contratação é ilegal e o vínculo se dá diretamente com o tomador de serviços.

10.2 Cooperativas

De início é importante salientar que não estaremos tratando das cooperativas criadas para cumprir os objetivos previstos na lei 5.784/71 que são aquelas que conforme prevê o artigo 3º:

Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

O nosso estudo se direciona para as cooperativas criadas para fraudar a legislação trabalhista e fazer a intermediação ilegal de mão de obra e no caso do trabalho efetuado através destas, o entendimento tem considerado ilícita esta intermediação uma vez que tem sido comum as cooperativas serem criadas apenas como fachada para uma intermediação fraudulenta de mão de obra ferindo o que prescreve o artigo 9º da CLT.:

Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Não está em discussão nestes casos a legalidade criação da Cooperativa em si, mas do objeto da cooperativa, pois não há previsão legal de cooperativa para intermediar mão de obra e quando ocorre esta intermediação ela é fraudulenta de acordo com o artigo 9º da CLT e Enunciado 331 do TST.

Quando a cooperativa está cumprindo o seu objeto previsto na legislação, não há vínculo empregatício entre os cooperados e a cooperativa, mas sempre existirá vínculo empregatício com o eventual tomador de serviço quando estes cooperados trabalharem com as características previstas no artigo 3º da CLT.

10.3 Trabalho Temporário

O trabalho temporário não é diretamente ligado à flexibilização, mas tem sido usado neste sentido. É o trabalho prestado por uma pessoa física, em situações transitórias, com a intermediação de uma empresa de serviços temporários, sendo regido pela Lei 6019/74.²

O trabalhador temporário é empregado da empresa intermediária e não é empregado em relação ao tomador desde que cumpridas as exigências da lei. Não obedecidas as prescrições legais o vínculo se forma diretamente com o tomador de serviços.

O contrato de trabalho temporário deve servir para suprir necessidades transitórias de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Sua duração é de 90 dias podendo ser prorrogado por mais 90 dias desde que solicitado ao órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

É necessária a intermediação de empresa devidamente legalizada para este fim; o contrato deve ser obrigatoriamente escrito e o trabalhador temporário deve receber todos os direitos previsto ao empregado e ter o mesmo salário daquele a quem vai substituir ou igual ao que recebe outro empregado da empresa na mesma função.

11. Contrato de Trabalho

Contrato é a manifestação das vontades das partes e o contrato de trabalho só existirá se as partes forem: empregado e empregador conforme as características previstas no artigo 2º e 3º da CLT.. Ele pode variar de acordo com a forma e o tempo de duração.

Quanto à forma o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito. Quanto ao tempo de duração poderá ser por prazo determinado ou indeterminado. O Contrato de trabalho padrão, por força do princípio da continuidade da relação de trabalho e o indeterminado.

Este contrato poderá ser rescindido pelo empregador com o pagamento do aviso prévio, multa de 40% sobre o FGTS, 13º salário e férias + 1/3. Em todas as situações o contrato deverá ser anotado na CTPS do trabalhador em 48 horas sob as penas previstas na CLT, ainda que seja contrato de experiência.

11.1 Contrato Determinado

O contrato de trabalho poderá ser indeterminado quanto ao prazo quando terá seu término com a dação do aviso prévio ou poderá ser determinado se cumprido o que prescreve os artigos 443 § 1º, § 2º, 445 e 451 da CLT.³

As exigências legais para a validade do contrato por prazo determinado (que não pode ser confundido com contrato de trabalho temporário) são:

- a) Sua vigência depende de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada;
- b) O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório; de contrato de experiência;
- c) Não poderá ser superior a dois anos incluindo a prorrogação;
- d) Só poderá ser prorrogado uma vez.

No término antecipado do contrato determinado o empregador pagará ao empregado a metade da remuneração a que teria direito até o fim do contrato. Se o empregado desligar-se antes do término do contrato deverá indenizar o empregador dos prejuízos causado. De acordo com o artigo 481 da CLT estes contratos podem conter uma cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão com pagamento apenas dos direitos existentes no caso dos contratos por prazo indeterminados.

11.2 Contrato de Experiência

O contrato de experiência é uma modalidade do contrato determinado, porém não tem as exigências descritas no item b) do contrato determinado e terá a duração máxima de 90 dias já inclusa uma prorrogação permitida.

11.3 Alteração do Contrato de Trabalho (artigos 468 e 469 da CLT)

O contrato de trabalho só pode ser alterado com consentimento das partes com a condição que da alteração não resulte prejuízo, direto ou indireto ao empregado.

Não será considerada alteração a reversão para o cargo anterior de empregado que exerceu função de confiança.

A transferência para localidade diversa daquela contratada só é possível com a anuência do empregado e desde que não resulte mudança de domicílio. Quando o empregado exerce cargo de confiança ou o contrato contenham a previsão; quando houver necessidade pro motivo do serviço ou houver extinção do estabelecimento, a transferência é lícita.

Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições anteriores, mas ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários, enquanto durar a transferência. As despesas resultantes da transferência são do empregador.

12. Da Suspensão e da Interrupção

Quando durante o contrato de trabalho não há trabalho e o empregado não recebe remuneração temos a suspensão do contrato e a interrupção se dá quando não há trabalho, mas o empregado recebe normalmente. Não se conta o tempo de serviço na suspensão, mas em geral o tempo de serviço é computado nos casos de interrupção.

13. Duração da Jornada de Trabalho

A duração do trabalho prevista na Constituição Federal é de 8 horas por dia, 44 horas por semana e 220 horas por mês. Além destes limites, considera-se jornada extraordinária com direito à percepção de adicional de horas extras de 50%.

Poderá ser celebrado acordo de compensação semanal de jornada quando a jornada que superar as 8 horas em determinado dia da semana for compensada para completar 44 horas semanais.

Nos casos de revezamento semanal ou quinzenal não haverá o pagamento deste adicional. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

O tempo de ida e volta ao trabalho, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando se tratar de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

De acordo com o art. 62 da CLT não são abrangidos pelo regime de horas extraordinárias os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados, bem como os gerentes, que exercem cargos de gestão, aos quais se equiparam os diretores e chefes de departamento ou filial.

Todavia, os empregados mencionados no inciso II acima, devem receber quando em cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, o respectivo salário efetivo acrescido de 40%.

13.1 Dos Períodos de Descanso

Entre duas jornadas de trabalho deverá haver intervalo mínimo de 11 horas e semanalmente o empregado gozará de um descanso de 24 horas, devendo coincidir com o domingo pelo menos uma vez por mês. Em trabalho contínuo que superar 6 horas será concedido um intervalo de 60 minutos, que não poderá exceder de 2 horas salvo acordo escrito ou contrato coletivo. Não excedendo 6 horas, mas superior a 4 horas, o intervalo será de 15 minutos.

Na falta da concessão dos intervalos o empregado terá direito a receber o período com acréscimo de 50% sobre a hora normal.⁴ Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 minutos não deduzidos da duração de trabalho.⁵

Entre as jornadas de trabalho a CLT exige um intervalo de 11 horas e a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o pedido da Companhia Paranaense de Energia (Copel) para não pagar a um eletricitário horas extras referentes ao tempo de trabalho que excedeu o intervalo mínimo de 11 horas entre uma jornada e outra. VER SUMULAS

13.2 Jornada Noturna

A horário de trabalho das 05:00 até às 22:00 horas é considerado como jornada diurna e a partir das 22:00 até às 05:00 é o período noturno e por força legal a hora tem 52'30'' e deve ser remunerada com o adicional noturno de no mínimo 20% sobre a hora diurna.

Ao trabalho prorrogado após o horário das 05:00 horas é considerado como trabalho noturno e também tem direito ao recebimento do adicional de 20% sobre a hora normal.⁶

13.3 Banco de Horas

Conforme o artigo 59 § 2º da CLT poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 ano (MP), à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

O parágrafo 3º prevê que na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

14. Férias Anuais

O período de férias, como aquele do repouso semanal, serve para restaurar a fadiga adquirida durante o trabalho. A chamada fadiga atual deveria ser eliminada pelo descanso de fim de semana, enquanto que a fadiga residual, aquela que permanece após o descanso semanal, deveria ser reposta com as férias de 30 dias.⁷

Este direito foi conquistado pelos ingleses no século XIX, sendo que no Brasil em 1925 algumas categorias de trabalhadores passaram a gozar férias e em 1943, com a CLT esse instituto legal passou a ser direito de todos os empregados. Atualmente, com o capítulo referente às férias atualizado em 1977, o empregado brasileiro tem direito a 30 dias de férias anuais, podendo converter 10 dias em abono pecuniário. Convenção 132 da OIT que prevê férias de no mínimo 3 semanas sem contar os eventuais feriados do período.

14.1 Período aquisitivo

Período aquisitivo é aquele em que o empregado trabalha para adquirir o direito às férias. Ao final de cada período de 12 meses se encerra um período aquisitivo e se inicia outro. As faltas ao serviço não podem ser descontadas diretamente das férias, porém de acordo com as faltas varia o número de dias de férias que pode ser de 30 dias quando o empregado faltar até 5 dias durante o período aquisitivo.

No caso de 6 a 14 faltas o empregado terá 24 dias de férias, sendo que o artigo 130 da CLT tem uma escala para os dias de férias dependendo do número de faltas.

Não será considerada falta ao serviço (art. 131): a ausência do empregado: nos casos referidos no art. 473; durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto; por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário; durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido.

Conforme o artigo 133, não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: deixar o emprego e não for readmitido dentro de sessenta dias subsequentes à sua saída; permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de trinta dias; deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de trinta dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontínuos.

14.2 *Período concessivo*

Período concessivo é aquele em que o empregador deve conceder as férias ao empregado e são doze meses que começa quando termina o período aquisitivo. As férias só poderão ser concedidas em dois períodos em casos excepcionais (art. 136).

As férias serão concedidas de acordo com os interesses do empregador, sendo que o aviso da concessão deverá feito por escrito 30 dias e o pagamento dois dias antes do seu início. Durante as férias o empregado não poderá trabalhar para outro empregador salvo se tiver obrigado por contrato.

14.3 *Pagamento em dobro*

Se as férias forem concedidas após o período concessivo o empregador deverá pagá-la em dobro, sem prejuízo do gozo das mesmas (art. 137 da CLT).

14.4 *Abono Pecuniário*

É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo (art. 143 da CLT).

14.5 *Pagamento das férias*

O pagamento da remuneração das férias será efetuado até dois dias antes do início do respectivo período. O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias (art.145 da CLT).

14.6 *Férias na rescisão*

O artigo 146 da CLT estabelece que o empregado ao ser demitido qualquer que seja a causa tem direito à remuneração das férias simples, em dobro ou proporcionais. No caso das férias para contratos com menos de 12 meses, diz o artigo 147 são de direito somente para quem é demitido sem justa causa, todavia, a partir da vigência da Convenção 132 da OIT, as férias proporcionais são devidas a todos os empregados mesmo nos contratos com tempo inferior a 12 meses relativos ao período aquisitivo:

Enunciado do TST Nº 261 Férias proporcionais. Pedido de demissão. Contrato vigente há menos de um ano - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003 O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

Empregado demitido por justa causa tem direito a férias proporcionais–DOEletrônico-07/03/2008

Segundo a Juíza Convocada Silvana Abramo Margherito Ariano em acórdão da 4ª Turma do TRT da 2ª Região: “A ratificação da Convenção 132 da OIT, em 5.10.1999, pelo [Decr. 3.197/99](#), derogou o parágrafo único do [art. 146](#) da CLT, no que se refere à exclusão do empregado demitido por justa causa do direito a férias proporcionais, tornando devido esse título por força de seus arts. 4º e 11, aplicados cumulativamente.” (Proc. 00180200503202006 – [Ac. 20080134372](#)) (fonte: Serviço de Jurisprudência e Divulgação

14.7 *Férias coletivas*

Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores. As férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos. Os empregados contratados há menos de doze meses gozarão de férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

O empregador comunicará à Delegacia Regional do Trabalho com a antecedência de quinze dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. Em igual prazo, o empregador enviará cópia da comunicação aos sindicatos da categoria profissional e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho (art.139 e 140 da CLT).

14.8 Prescrição das férias

O prazo prescricional do direito de reclamar a concessão das férias ou sem pagamento começa a partir do término do período concessivo se este for mais benéfico que aquele da cessação do contrato de trabalho.

15. Remuneração e Salário

Salário é o pagamento da contraprestação do trabalho e, entende-se como remuneração, o valor do salário mais os outros valores que possa ser agregado, tais como: prêmios, gorjetas, gratificações, demais adicionais, etc.

15.1 Gorjetas

As gorjetas recebidas direta e espontaneamente dos clientes pelo como aquelas cobradas pela própria empresa nas notas fiscais integram a remuneração do empregado para todos os efeitos legais, dentro dos limites da jurisprudência do TST:

Enunciado do TST - N° 354 Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões – Revisão do Enunciado nº290 - Res. 23/1988, DJ 24.03.1988

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado (Res. 71/1997, DJ 30.05.1997)

15.2 Salário "in natura"

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, fornecer habitualmente ao empregado.

Não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; seguros de vida e de acidentes pessoais e previdência privada.

15.3 Paradigma

Para funções idênticas de trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Trabalho de igual valor é aquele feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo na função não for superior a dois anos.

Não se aplica a equiparação salarial quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

15.4 Descontos legais

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou quando ocorrer dolo do empregado (art 462 da CLT).

15.5 Comissões

O pagamento de comissões e percentagens se torna exigível depois de terminada a transação a que se referem, sendo que nas transações realizadas por prestações sucessivas o pagamento será efetuado proporcionalmente à respectiva liquidação.

A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas (art. 466 da CLT).

15.6 Décimo terceiro salário

O 13º salário é um direito concedido ao trabalhador a partir da lei 4.090/62, regulamentado pelo decreto 57.155/65 e hoje, também previsto no artigo 7º VIII. Esta gratificação corresponde a 1/12 da remuneração devida em dezembro por mês trabalhado ou por fração igual ou superior a 15 dias.⁸ É pago em duas parcelas em novembro e dezembro sendo que a primeira parcela poderá ser paga com as férias se solicitada até o dia 31 de janeiro.

15.7 Participação nos lucros

A participação nos lucros é prevista já em nossa Constituição Federal de 1946 e foi mantida na CF atual de 1988 no inciso XI do artigo 7º, todavia não é torna obrigatória esta participação nem mesmo com a edição da Lei Ordinária 10.101/00 que disciplina os critérios da participação nos lucros, mas não a torna obrigatória uma vez que não há sanção prevista.

Os sindicatos têm incluído em suas convenções, meios de participação nos lucros com penalidades para quem não cumpre as determinações convencionais, porem não se trata efetivamente de participação nos lucros, mas de um valor a ser pago semestralmente aos empregados.

15.8 Adicionais

15.8.1 De Transferência

Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato. Salvo quando resultar de extinção do estabelecimento em que trabalhava, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários, enquanto durar essa situação.

15.8.2 Noturno

Ver 13.2

15.8.3 De horas extras

Ver 13

15.8.4 De intervalo não concedido

Desde 1994 foi acrescentado ao artigo 71 da CLT o parágrafo 4º que prevê o pagamento de um adicional de 50% para a hora de intervalo não concedida.

15.8.5 De insalubridade e periculosidade

Os adicionais de insalubridade variam de 10%,20% ou 40% do salário mínimo ou salário normativo, e conforme o grau de insalubridade do trabalho conforme prescrições do Ministério do Trabalho e o adicional de periculosidade é de 30% sobre o salário recebido e para atividades previstas na CLT e outras fontes.

15.9 Prêmio, Ajuda de Custa, Diária

Também integram o salário os prêmios, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, sendo que não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

Existe, todavia, jurisprudência que entende que mesmo os valores superiores a 50% que servem exclusivamente a cobrir despesas efetuadas não integram a remuneração.

Os prêmios normalmente são concedidos considerando os critérios de produtividade, assiduidade, antiguidade, etc.

15.10 Salário normativo e profissional

O salário normativo é aquele previsto em norma coletiva, também conhecido como piso salarial e difere do salário profissional que é previsto em leis para algumas atividades específicas.

15.11 Outras características do salário

O salário é irredutível salvo o previsto em convenção coletiva. Pelo seu caráter alimentar o salário é impenhorável conforme prevê o Código de Processo Civil em seu artigo 649, IV.

A Súmula 91 do TST proíbe no Brasil o pagamento de salário compulsivo devendo constar do recibo de pagamento a discriminação a que título cada parcela é paga.

16. Rescisão do Contrato

Considerando que o nosso país não adota a Convenção 158 Organização Internacional do Trabalho o empregado, salvo em gozo de estabilidade provisória, pode ser demitido sem necessidade do empregador justificador a dispensa.

Através do Decreto 1.885 de 10.04.1996 o Brasil havia promulgado esta convenção e posteriormente, do Decreto 2.000 de 20.12.1996 o então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso determinou que a obrigatoriedade de justificar as demissões deixasse de vigorar entre nós. Atualmente, ainda que a Constituição Federal no inciso I do artigo 7º tenha a previsão que a relação de emprego deva ser protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, a sua regulamentação depende de lei complementar.

Assim sendo, de acordo com a CLT o empregador ao dispensar o empregado deve pagar além das férias vencidas e proporcionais, 13º salário e saldo de salário, o aviso prévio e a liberação do FGTS acrescido da multa de 40%. No pedido de demissão o empregado deve cumprir o aviso prévio sob pena de ter o valor do salário de um mês descontado das verbas rescisórias.

16.1 *Justa Causa*

As atitudes do empregado que podem caracterizar a falta grave estão definidas taxativamente no art. 482 da CLT e são motivos para a dispensa com justa causa quando forem suficientes para impedir a continuidade da relação empregatícia.

A dispensa por justa é uma punição que além de considerar a gravidade da falta deve ter presente a aplicação imediata, sob pena de se considerar como perdão tácito do empregador.

Constituí justa causa: ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão d execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, salvo em caso de legítima defesa; ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores, salvo em legítima defesa; prática constante de jogos de azar. ⁹

16.2 Rescisão Indireta

A Rescisão indireta é a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado sob a alegação de falta grave praticada pelo empregador de acordo como art.483 da CLT e dá direito ao empregado de receber todos os títulos e verbas a teria direito se fosse dispensado injustamente.

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; correr perigo manifesto de mal considerável; não cumprir o empregador as obrigações do contrato; praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.¹⁰

16.3 Outras modalidades de rescisão

16.3.1 Culpa recíproca:

Havendo culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho a indenização que seria devida é reduzida pela metade (art. 484 da CLT)..

16.3.2 Morte do empregador:

Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão a indenização igual àquele demitido injustamente (art. 485 da CLT).

16.3.3 Pedido de demissão

O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

16.3.4 Contrato a prazo, acordo entre as partes, morte do empregado, morte do empregador, extinção da empresa, falência e aposentadoria.

16.4 *Aviso Prévio*

Em caso de dispensa sem justo motivo o empregador concederá o aviso prévio de 30 dias e na sua falta deve indenizar o empregado com o valor de um salário se no caso de pedido de demissão o empregado deverá cumprir 30 dias de aviso prévio ou pagar ao empregador o valor equivalente.

Durante o período do aviso prévio a jornada terá a redução diária de 2 horas ou uma redução de 7 dias no seu total a escolha do empregado. ¹¹ Este período integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

O aviso prévio, antes de ser término, pode ser reconsiderado pela notificante e à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

16.5 Prazo para pagamento das verbas rescisórias

As verbas rescisórias devem ser pagas no 1º dia último após o término do aviso prévio ou sendo este indenizado no até o 10º dia após a demissão, sob pena do pagamento de uma multa no valor respectivo do seu salário.¹²

16.6 Artigo 467 da CLT

Na rescisão de contrato de trabalho o empregador que em 1ª audiência perante a Justiça do Trabalho, não pagar a parte incontroversa das verbas rescisórias fica apenado de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento (Lei nº 10.272/01).

16.7 FGTS

Ao despedir o empregado injustamente o empregador libera as guias para saque do FGTS e paga uma multa equivalente a 40% sobre o montante do FGTS. O trabalhador também pode efetuar o saque em outras situações como extinção da empresa; aposentadoria; pagamento de parte das prestações junto ao Sistema Financeiro Habitacional dentre outros e no caso de falecimento do empregado o FGTS é liberado aos seus dependentes.¹³

ART 453 E ADIM

16.8 Estabilidade

Com a implantação do sistema do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o FGTS, através da lei 5.107 de 1966 a estabilidade prevista na Consolidação das Leis do Trabalho ficaram

comprometidas uma vez que eram opcionais, porém eram raros os casos em que o empregado não optava por este sistema.

A partir da Constituição de 1988 e da lei de 1990 ficou definitivamente eliminada do sistema brasileiro a estabilidade no emprego, salvo aquelas provisórias, que estão previstas na legislação e nas convenções sindicais. As previstas na legislação são: Empregado eleito para a CIPA; Gestante; Dirigente sindical e em consequência de acidente do trabalho ou doença profissional.

Nas convenções coletivas existem outras estabilidades sendo que a da pré-aposentadoria é a que mais incidência atualmente.

16.8.1 *Empregado eleito membro da CIPA*

Os empregados eleitos como membro da CIPA, ainda que como suplentes, gozam de estabilidade até um ano após o fim do mandato, podendo ser demitido somente por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Dentre os eleitos é escolhido o vice-presidente (art.164 e § 3º da CLT e art. 10, inc. II dos Atos das Disposições Transitórias da CF).

16.8.2 *Dirigente sindical*

Fica vedada a dispensa do empregado a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical ou de associação profissional, até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave (543 e parágrafo 3º da CLT).

16.8.3 *Gestante*

A Constituição Federal de 1988, nas Disposições Transitórias, no art. 10 II b prevê a proibição da dispensa arbitrária ou sem justa

causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

16.8.4 *Acidente do trabalho*

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem pelo prazo mínimo de doze meses, garantida a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (Lei 8213/91 artigo 118).

16.8.5 *Estabilidade prevista em convenção*

Existem estabilidades provisórias previstas em convenções coletivas e chamadas de convencionais.

17. Segurança e Medicina do Trabalho

É relevante a questão da segurança e medicina do trabalho, pois cuida da saúde e segurança do trabalhador. São medidas preventivas que tem seu caráter de respeito à dignidade da pessoa humana, mas que tem também importantes aspectos econômicos.

É muito significativo o custo das empresas com os dias parados dos empregados doentes ou acidentados, bem como o gasto público para sua recuperação.

17.1 *Das responsabilidades*

É tríplice a responsabilidade pela segurança e medicina do trabalho: da empresa, do empregado e do estado. O art. 157 define que cabe às empresas: cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; adotar as

medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente; facilitar a fiscalização pela autoridade competente.

O art.158 incumbe aos empregados a observar as normas de segurança e medicina do trabalho; colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos legais. É ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador e ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

O Estado é responsável, diz o art.159, pela fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições sobre segurança e medicina do trabalho.

17.2 CIPA

O art.163 da CLT traz a norma da obrigatoriedade da constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA – e a Norma Regulamentadora n° 5 (NR5) define que a obrigatoriedade é para as empresas com mais de 20 empregados sendo que o número de membros da CIPA varia de acordo com o nível de risco da empresa e do número de empregados.

Cada CIPA será composta de representantes titulares e suplentes, da empresa indicados pelo empregador e dos empregados por eles eleitos em escrutínio secreto, cuja participação é facultativa. O mandato dos membros eleitos terá a duração de um ano, permitida uma reeleição. O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA, e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

17.3 Medidas preventivas (artigos 166 e 167)

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual (EPIs) adequado ao risco e

em perfeito estado de conservação e funcionamento contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

O equipamento de proteção deve possuir o Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho, para sua validade.

17.4 Exames médicos (artigos 168 e 169 da CLT)

Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, na admissão; na demissão e periodicamente. De acordo com o grau de risco do trabalho serão exigíveis exames por ocasião da demissão e complementares, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

É obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

17.5 Insalubridade e periculosidade

O trabalho em condições insalubres mina a saúde do trabalhador e em condições de periculosidade pode ceifar sua vida em um único momento.

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

A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância ou com a utilização de equipamentos de

proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância (art. 191 da CLT).

O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo (art. 192).

Súmula

STF aprova 4ª súmula vinculante

Em uma sessão plenária considerada histórica pelo presidente, ministro Gilmar Mendes, logo após o julgamento dos dois primeiros REs com repercussão geral, os ministros do STF aprovaram o texto de uma nova súmula vinculante. É a quarta editada pelo Supremo e se refere à decisão sobre indexação de vantagens ao salário mínimo.

"Salvo os casos previstos na Constituição Federal, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial."

O texto foi sugerido pelo ministro Cezar Peluso, vice-presidente do STF, e aprovado por todos os ministros, com parecer favorável do procurador-geral da República, Antonio Fernando Souza.

O STF decidiu que a vinculação do adicional de insalubridade ao salário mínimo ofende a CF/88. A ação foi patrocinada pelo escritório **Pereira Martins Advogados Associados**, em recurso subscrito pelo advogado **Eliezer Pereira Martins**. Logo após essa decisão, os ministros aprovaram o texto de uma nova súmula vinculante : "Salvo os casos

previstos na Constituição Federal, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial".

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. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido (art. 193). O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física (art. 194).

17.6 Dano Moral e Material no Acidente do Trabalho

Quando o empregado sofre acidente do trabalho ou é acometido de doença profissional que ao acidente se equipara, comprovando-se que o empregador cometeu ato ilícito não cumprindo o que está determinado na legislação, pode ingressar em juízo pleiteando indenização por danos morais e materiais.

A Justiça do Trabalho é competente para instruir e julgar as ações de indenização por dano moral e material em consequência de acidente do trabalho e as indenizações variam de acordo com a seqüela resultante do acidente ou doença profissional, do salário e idade do empregado acidentado e das condições econômicas da empresa.

Demissão de empregado doente é ilícita - 14/03/2005
É ilícita a demissão de trabalhador que será afastado em virtude de doença, pois excede os limites da boa-fé que norteia os

contratos em geral, inclusive os de trabalho. O empregado demitido tem direito a indenização por dano moral. Este foi o entendimento da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, aplicado no julgamento do recurso de um ex-empregado da Protege S.A. Proteção e Transporte de Valores. (RO 01036.2002.036.02.00-0)

18. Proteção ao Trabalho da Mulher

Como a gestante adquire o direito à licença-maternidade?

R) A licença-maternidade é direito da empregada grávida e daquela que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. A partir da gravidez ou da adoção ela adquire o direito, comprovando o fato gerador ao empregador (atestado médico da gravidez ou termo judicial).

De quanto tempo é esta licença-maternidade?

R) Para a gestante é de 120 dias e para a empregada que adotou depende da idade da criança adotada podendo ser de 30 (4 a 8 anos), 60 (de 1 a 4 anos) ou 120 dias. No caso de aborto não criminoso a licença é de duas semanas.

Desde quando existe este direito?

R) Este direito existe desde 1943 com a CLT (artigo 392). Era de 12 semanas (84 dias) e a partir de 1967 passou a ser direito constitucional e desde a CF de 1988 o artigo 7º no inciso XVIII prevê a licença de 120 dias.

A mãe recebe salário neste período?

R) Prevê o artigo 393 da CLT que a mãe tem direito ao salário integral fixo e quando variável a média dos últimos 6 meses. É o salário-maternidade de responsabilidade da Previdência Social conforme artigos 71 a 73 da lei 8.213/91.

De que forma ela recebe o salário, uma vez que está de licença?

R) O salário é pago pelo empregador com depósito em conta bancária ou outro meio e este valor é reembolsado pela Previdência Social.

E quanto às empregadas domésticas?

R) A empregada doméstica também tem direito à licença-maternidade e ao salário maternidade.

A gestante tem estabilidade no emprego?

R) Este é outro direito da gestante e muitas vezes causa dificuldade de interpretação ao ser confundido entre eles. A estabilidade da gestante é direito previsto na CF 88 no artigo 10º inciso II das Disposições Transitórias e define a estabilidade provisória de 150 dias a partir da concepção até 150 dias após o parto. Esta estabilidade, porém não estendida à doméstica.

A Lei 9.029/1995 proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e define que constituem crime as seguintes práticas discriminatórias: a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem; a) indução ou instigamento à esterilização genética; b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privados, submetidos às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

18.2 Aprendiz

Art. 424/433 da CLT. Menor de 14 a 18 anos com garantia de salário mínimo/hora. CF art. 7º, XXXIII.

19. Sindicato

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 10 de dezembro de 1948 pela Assembléia Geral das Nações Unidas (ONU) diz no artigo XXIII:

“Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com dignidade humana e a que se acrescentarão se necessário, outros meios de proteção social. Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses”.

O acesso e a manutenção destes direitos fundamentais da pessoa humana, a organização em sindicatos é um dos meios que possibilita o agrupamento de interesses da classe trabalhadora.

19.1 *Sindicato*

Na Constituição é livre associação profissional ou sindical e a norma legal prevê que só pode existir um sindicato representativo de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores, não podendo esta base ser inferior à área de um Município.

Cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Em assembléia geral pode fixar a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo.

Enquanto a Contribuição Sindical é obrigatória, a filiação como associado ao sindicato é facultativa.

A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica e a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

19.2 Federações e Confederações

Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações. É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação. As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

19.3 Enquadramento sindical

O enquadramento sindical das atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza

mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas. O enquadramento da empresa é feito de acordo com a sua atividade preponderante.

19.4 Contribuição sindical

O art. 580 define que a contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá na importância correspondente à remuneração de 1 (um) dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração.

O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro.

Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão, desde que a exerça, efetivamente, na firma ou empresa e como tal sejam nelas registrados.

19.5 Direito de Greve

Greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador e é assegurado pela CF no seu artigo 9º.

A Lei 7.783/89 dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências, determinando que sejam requisitos para uma greve legal:

a) tentativa de negociação; b) convocação de Assembléia; c) notificar os empregadores diretamente interessados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação e d) atividade pacífica.

Na greve em serviços ou atividades consideradas essenciais a comunicação deve ser feita com antecedência de 72 horas e os grevistas se obrigam a manter em funcionamento a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, que são aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos: o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve e a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento, sendo vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

19.6.1 Atividades Essenciais

São considerados serviços ou atividades essenciais: tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; assistência médica e hospitalar; distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; funerários; transporte coletivo; captação e tratamento de esgoto e lixo; telecomunicações; guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; processamento de dados ligados a serviços essenciais; controle de tráfego aéreo e compensação bancária.

20. Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho é competente para dirimir as ações das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social e teve sua competência ampliada pela Reforma do Judiciário, cabendo à JT processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho e não somente as de emprego.

A Reforma mantém o poder normativo da Justiça trabalhista e prevê novas atribuições, como o julgamento de ações sobre representação sindical, dos atos decorrentes da greve, de indenização por dano moral e patrimonial decorrentes da relação

de trabalho e os processos relativos às penalidades administrativas impostas aos empregadores por fiscais de trabalho. A JT julgará também mandados de segurança, habeas corpus e habeas data quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição.

20.1 Da Composição e Funcionamento da Varas do Trabalho

A Emenda Constitucional n.º 24, de 9 de dezembro de 1999, extinguiu a representação classista e, em substituição à denominação "Junta de Conciliação e Julgamento", adotou a denominação de "Vara do Trabalho" que é presidida por um Juiz do Trabalho.

20.2 Local da distribuição da ação

A competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro, conforme o artigo 651 da CLT.

Quando for parte no dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Vara da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

É competente a Justiça Trabalhista do Brasil nos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional disposta em contrário. Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

20.3 Da Jurisdição

As Varas do Trabalho estão subordinadas aos Tribunais Regionais, sendo o território nacional dividido nas 24 (vinte e quatro) Regiões seguintes:

1ª Região - Estado do Rio de Janeiro; 2ª Região - Estado de São Paulo; 3ª Região - Estado

de Minas Gerais; 4ª Região - Estado do Rio Grande do Sul; 5ª Região - Estado da Bahia; 6ª Região - Estado de Pernambuco; 7ª Região - Estado do Ceará; 8ª Região - Estados do Pará e do Amapá; 9ª Região - Estado do Paraná; 10ª Região - Distrito Federal; 11ª Região - Estados do Amazonas e de Roraima; 12ª Região - Estado de Santa Catarina; 13ª Região - Estado da Paraíba; 14ª Região - Estados de Rondônia e Acre; 15ª Região - Estado de São Paulo (área não abrangida pela jurisdição estabelecida na 2ª Região); 16ª Região - Estado do Maranhão; 17ª Região - Estado do Espírito Santo; 18ª Região - Estado de Goiás; 19ª Região - Estado de Alagoas; 20ª Região - Estado de Sergipe; 21ª Região - Estado do Rio Grande do Norte; 22ª Região - Estado do Piauí; 23ª Região - Estado do Mato Grosso; 24ª Região - Estado do Mato Grosso do Sul.

21. Processo Trabalhista

A Constituição Federal de 1988 alterou o prazo de prescrição de 2 para 5 anos. Isto significa que o processo pode ser iniciado até 2 anos após o término do contrato de trabalho, porém, o empregado pode pleitear direitos que entenda devidos até 5 anos anteriores à propositura da ação trabalhista.¹⁴

O processo trabalhista terá início com a protocolização de uma petição inicial que deverá conter: qualificações das partes; breve histórico; fundamentação do pedido; os pedidos e a conclusão de praxe. A reclamação poderá ser escrita ou verbal. Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Vara, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante

e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou chefe de secretaria, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior. Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou chefe de secretaria, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência que será inicial ou una.

Na audiência inicial só haverá a apresentação da defesa e proposta de conciliação sendo designada outra audiência para ouvir partes e testemunhas. Se una, o juiz receberá a defesa e ouvirá partes e testemunhas. O julgamento pode ser proferido no final da audiência ou ser marcada para outra data quando as partes serão intimadas via postal ou pelo Diário Oficial.

Designada a audiência, as partes serão intimadas para comparecer e acompanhar as suas reclamações até o final. Em audiência as partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz ou presidente, podendo ser reinquiridas, por seu intermédio, a requerimento das partes, seus representantes ou advogados. Cada uma das partes não poderá indicar mais de três testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito, caso em que esse número poderá ser elevado a seis.

As testemunhas não poderão sofrer qualquer desconto pelas faltas ao serviço, ocasionadas pelo seu comparecimento para depor, quando devidamente arroladas ou convocadas. Toda testemunha, antes de prestar o compromisso legal, será qualificada, indicando o nome, nacionalidade, profissão, idade, residência, e, quando empregada, o tempo de serviço prestado ao empregador, ficando sujeita, em caso de falsidade, às leis penais. A testemunha que for

parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação.

O empregado deve comparecer pessoalmente à audiência e ao empregador é facultado fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

Destaque:

Súmula TST nº 377 - Preposto. Exigência da condição de empregado - Alteração

Tendo em vista o disposto no art. 54 da Lei Complementar nº 123/2006 que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, facultando ao seu empregador fazer-se substituir ou representar perante a Justiça do Trabalho por terceiros que conheçam os fatos, ainda que não possuam vínculo trabalhista ou societário com a empresa, o Egrégio Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, por intermédio da Resolução TST nº 146, de 24.04.2008, publicada no Diário da Justiça de 28.04.2008, rep. 02.05.2008

Súmula TST nº 377 que passa a vigorar com a seguinte redação:
"377. PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. (ex-OJ nº 99 - Inserida em 30.05.1997)"
A referida Resolução entrou em vigor na data de sua publicação.

No artigo 844 está previsto que o não comparecimento do reclamante (empregado) à audiência importa o arquivamento da reclamação e o não comparecimento do reclamado (empregador) importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato, ou

seja, a ação é julgada procedente e a empresa é condenada a pagar o empregado.

21.1 Das Comissões de Conciliação Prévia

A partir do ano de 2000 a CLT foi acrescida dos artigos 625-A e seguintes definindo que as empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. As Comissões poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

Estas comissões tiveram uma grande atividade logo após a criação e em seguida foi sendo quase que totalmente desativada pelos inúmeros casos de corrupção e fraudes, sendo que no ato da homologação da rescisão contratual, os empregados eram levados a dar quitação de todos os seus direitos uma vez que se encontravam diante destas Comissões sem o conhecimento do que de fato estava ocorrendo.

Se realizada dentro dos parâmetros legais e aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes e este termo é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Embora prevista na CLT a obrigatoriedade da ação ser submetida às Comissões de Conciliação Prévia antes de ser apreciada pelo judiciário como determina a Lei 9.958 de 12.01.2000, hoje as

Varas e os tribunais acatam o ajuizamento das ações trabalhistas diretamente uma vez que a faculdade de conciliar lhe é oferecida no início e final das audiências perante o juiz trabalhista.

21.2 Do Procedimento Sumaríssimo

O procedimento sumaríssimo foi introduzido pela lei 9.957/2000 colocado na CLT através dos artigos 852-A a 852-I e é ao qual se submete os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação, excluindo-se as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo, o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente; não se fará citação por edital, incumbindo ao autor a correta indicação do nome e endereço do reclamado; a apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias do seu ajuizamento, podendo constar de pauta especial, se necessário, de acordo com o movimento judiciário da Vara.

As testemunhas, até o máximo de duas para cada parte, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação. Interrompida a audiência, o seu prosseguimento e a solução do processo dar-se-ão no prazo máximo de trinta dias, salvo motivo relevante justificado nos autos pelo juiz da causa.

21.3 Dos Recursos

Proferida a sentença pelo Juiz Presidente da Vara do Trabalho a parte que entender prejudicada pode ajuizar Recurso Ordinário no prazo de 8 dias para o Tribunal Regional do Trabalho, recolhendo as custas processuais a que foi condenado, sendo que a empresa deve fazer ainda o depósito recursal, que é valor da condenação com um teto reajustado anualmente que gira em torno do valor de 20 salários mínimos.

O art. 893 da CLT admite os recursos: embargos; recurso ordinário, recurso de revista e agravo. O recurso ordinário para tentativa de reforma da sentença de 1º grau e o recurso de revista para o Tribunal Superior do Trabalho das decisões dos TRTs.

22. Da Execução

Esgotados todos os recursos a sentença transita em julgado o que equivale dizer que não mais pode ser reformada. Inicia-se então a fase da execução que consiste na elaboração dos cálculos liquidando-se a sentença. Ambas as partes oferecem seus cálculos e em havendo controvérsia o juiz nomeia perito judicial contábil para que faça um laudo, que poderá ser contestado pelas partes.

Estando o juízo convencido, homologa os cálculos e determina o pagamento em 15 dias sob pena de multa e penhora dos bens do devedor. Ainda nesta fase cabem os recursos de embargos à execução seguidos de agravo de petição ou de instrumento.

22.1 Do mandado e da penhora

O juiz mandará expedir mandado de citação ao executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas, incluído o devido ao INSS.

Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da

importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial. O meio mais eficaz para o pagamento no caso de resistência do devedor é a chamada penhora "on line" ou "bacen-jud" quando o juiz via internet bloqueia as contas da empresa e ou se seus sócios.

23. Previdência Social

As leis 8.212 e 8.213 de 1991 regulam a questão da Previdência Social e da Seguridade Social. Esta compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social.

A Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

No âmbito federal, o orçamento da Seguridade Social é composto das seguintes receitas: receitas da União; receitas das contribuições sociais; receitas de outras fontes. Constituem contribuições sociais: as das empresas, incidentes sobre a remuneração paga ou creditada aos segurados a seu serviço; as dos empregadores domésticos; as dos trabalhadores, incidentes sobre o seu salário de contribuição; as das empresas, incidentes sobre

faturamento e lucro; as incidentes sobre a receita de concursos de prognósticos.

São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: o empregado; o trabalhador temporário; o empregado doméstico; trabalhador autônomo.

Temos ainda como empresário: o titular de firma individual urbana ou rural, o diretor não empregado, o membro de conselho de administração de sociedade anônima; o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada; trabalhador avulso; filhos maiores de 14 anos desde que trabalhem e outros conforme preceitua o art.12 da lei 8.212.

Entende-se por salário-de-contribuição:

Para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração efetivamente recebida ou creditada a qualquer título, durante o mês em uma ou mais empresas, inclusive os ganhos habituais sob a forma de utilidades; para o empregado doméstico: a remuneração registrada na CPTS; para o trabalhador autônomo e equiparado, empresário e facultativo: o salário-base (art.28 da lei 8.212).

Salário-de-contribuição	Alíquota em %
Até R\$ 249,80	8 %
de R\$ 249,81 até R\$ 416,33	9%
de R\$ 416,34 até R\$ 832,66.	11%

Qualidade de segurado

Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições: sem limite de prazo, quem está em gozo de benefício; até 12 (doze) meses após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social ou estiver suspenso ou licenciado sem

remuneração; até 12 (doze) meses após cessar a segregação, o segurado acometido de doença de segregação compulsória; até 12 (doze) meses após o livramento, o segurado retido ou recluso; até 3 (três) meses após o licenciamento, o segurado incorporado às Forças Armadas para prestar serviço militar; até 6 (seis) meses após a cessação das contribuições, o segurado facultativo.

Dos Dependentes

São beneficiários na condição de dependentes: o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido; os pais; o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido; inciso I é presumida e a das demais deve ser comprovada (art. 16 da lei 8.213). O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços (art. 18 da lei 8.213):

I - quanto ao segurado:

a) aposentadoria por invalidez;

A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, 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, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

b) aposentadoria por idade;

A aposentadoria por idade será devida ao segurado que, cumprida a carência exigida nesta Lei, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta), se mulher.

c) aposentadoria por tempo de serviço;

A aposentadoria por tempo de serviço será devida, cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que completar 25 (vinte e

cinco) anos de serviço, se do sexo feminino, ou 30 (trinta) anos, se do sexo masculino.

d) *aposentadoria especial*;

A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei.

e) *auxílio-doença*;

O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

f) *salário-família*;

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

g) *salário-maternidade*;

O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

h) *auxílio-acidente*;

O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

II - *quanto ao dependente*:

a) *pensão por morte*;

A pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não

b) *auxílio-reclusão*;

O auxílio-reclusão será devido, nas mesmas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado recolhido à prisão, que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio-doença, de aposentadoria ou de abono de permanência em serviço.

III - *quanto ao segurado e dependente:*

a) *pecúlios;* (Revogada pela Lei nº 9.032, de 1995)

b) *serviço social;*

Compete ao Serviço Social esclarecer junto aos beneficiários seus direitos sociais e os meios de exercê-los e estabelecer conjuntamente com eles o processo de solução dos problemas que emergirem da sua relação com a Previdência Social, tanto no âmbito interno da instituição como na dinâmica da sociedade.

c) *reabilitação profissional;*

A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Bibliografia Básica

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. São Paulo: Saraiva, 2008.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 10ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 32ª Ed. São Paulo: LTr, 2006

SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima. *Instituições do Direito do Trabalho*. 22ª Ed. São Paulo: LTr, Vol. I e II, 2005.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Curso de Legislação Social*. São Paulo. 11ª Edição: Editora Atlas, 2006.

Bibliografia Complementar

AMORIM E SOUZA, Ronald. *Manual de Legislação Social*. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 1999.

GRANDRA DA SILVA, Ives Martins Filho. *Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 14ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. *Instituições de Direito Público e Privado*. São Paulo: Atlas, 2003

NOTAS

¹ Constituição Federal:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar,

que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

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

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

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

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a

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

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

-
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.
- Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.
- Art. 8.º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
- Art. 9.º É assegurado o direito de greve ...
- Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores...
- Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados...

² Lei: 6019/74:

Art.1 - É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

Art.2 - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Art.3 - É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico de enquadramento sindical a que se refere o artigo 577, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art.4 - 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.

Art.5 - O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Art.9 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

Art.10 - O contrato entre a pessoa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um

mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Art.11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dela deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

Art.19 - Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

³ CLT Art.445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único - O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Art.451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

⁴ CLT Art.71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º - O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do

Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

⁵ CLT Art.72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

⁶ CLT Art.71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º - O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do

Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

⁷ CLT Art.129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art.130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito

a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

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

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

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

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

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

⁸ Lei: 04090:

Art.1 No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional:

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes

de dezembro. Obs.:Parágrafo 3º acrescido pela Lei 9.011 de 30.03.95

Art.2 As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no parágrafo 1º, do art. 1º, desta lei.

Art.3. Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º, do art. 1º desta lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Art.4 Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

⁹ **CLT** Art.482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de

concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

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

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

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

¹⁰ Rescisão indireta

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

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

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

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

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

¹¹ CLT Art.477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do

contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada

pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato

de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado.

¹² CLT Art. 477 -

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá

ser efetuado nos seguintes prazos: (Parágrafo incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

(Parágrafo incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por

trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Parágrafo incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 9º - (VETADO).(Parágrafo incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

¹³ Lei 8.036/90 Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:

I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior, comprovada com pagamento dos valores de que trata o art. 18;

II - extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado;

III - aposentadoria concedida pela Previdência Social;

IV - falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a

Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de inventário ou arrolamento;

V - pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), desde que:

a) o mutuário conte com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou

em empresas diferentes;

b) o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de 12 (doze) meses;

c) o valor do abatimento atinja, no máximo, 80 (oitenta) por cento do montante da prestação;

VI - liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as

condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do FH e haja interstício mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação;

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

a) o mutuário deverá contar com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes;

b) seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH;

VIII - quando permanecer 3 (três) anos ininterruptos, a partir da vigência desta lei, sem crédito de depósitos;

IX - extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

X - suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.

¹⁴ CLT Art.11 - O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:

I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.

§ 1º - O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de

prova junto à Previdência Social.