

DIREITO DO TRABALHO

ATIVIDADE PENOSA (INSALUBRE OU PERIGOSA):

É aquela que causa ou provoca incômodo ou sacrifício. A princípio, toda e qualquer atividade industrial é insalubre e perigosa. Serão consideradas atividades ou operações: penosas, insalubres ou perigosas, aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixada em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. Lei nº 6.514 de 1977. Portaria nº 3.214 de 1978 (quadro e limite). Artigos 189 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho e 7º inciso XXIII da Constituição Federal.

ABANDONO DE TRABALHO:

Retira-se de um serviço, sem que o tenha terminado, ou sem que tenha atingido o horário previsto. Abandonar o serviço é cometer justa causa para a despedida do empregado.

Pode-se, também, dizer como renúncia tácita do emprego.

ADICIONAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS:

Valor que se acresce à remuneração do empregado, em decorrência de um maior tempo de trabalho (número de horas a maior) sobre a jornada diária de trabalho.

Também chamada de hora suplementar ou ainda adicional por serviço extraordinário.

Decreto-lei nº 5.452 de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Lei nº 10.244 de 2001 (Revoga o artigo 376 da CLT para permitir a realização de horas extras por mulheres). Artigo 7º inciso XVI da Constituição Federal.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

Valor que obrigatoriamente se acresce à remuneração do empregado, em face das condições insalubres em que desempenha sua função (local suscetível de ter reflexo comprometedor na saúde do trabalhador).

Insalubres – aquelas atividades que prejudicam e em muito a saúde do trabalhador. Lei nº 6.514 de 1977 (altera o Decreto-lei nº 5.452, que dispõe sobre

a Consolidação das Leis do Trabalho. Artigos 189 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho. Artigo 7º incisos XXIII e XXXIII da Constituição Federal).

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE:

Valor que obrigatoriamente se acresce à remuneração do empregado, em face da possibilidade de danos à saúde ensejada pela natureza de sua função.

Perigosas – aquelas que colocam o trabalhador em contato direto com o perigo.

Lei nº 7.369 de 1985. Decreto nº 93.412 de 1986. Artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho. Artigo 7º incisos VVIII e XXIII da Constituição Federal.

ADICIONAL DE REMUNERAÇÃO:

È aquela que causa ou provoca incômodo ou sacrifício. A princípio, toda e qualquer atividade industrial é insalubre e perigosa. Serão consideradas atividades ou operações:

PERIGOSAS ⇒ Aquelas que trazem esgotamento, cansaço, fadiga, por carga ao trabalhador excessiva de força física ou mental.

INSALUBRES ⇒ Aquelas atividades que prejudicam e em muito a saúde do trabalhador.

PERIGOSAS ⇒ Aquela que colocam o trabalhador em contato direto com o perigo, tais como: obras em andaime, combustíveis, inflamáveis, eletricidade, vigilância e policiamento; enfim, aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixada em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Lei nº 6.514 de 1977 (Al era o Decreto-lei nº 5.452, que dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho). Portaria nº 3.214 de 1978 (Quadro e limite). Lei nº 7.369 de 1985 (Institui Salário Adicional para os Empregados no setor de Energia Elétrica, em Condições de Peculiaridade). Artigos 57 e 58 da Lei nº 8.213 de 1991 (Aposentadoria especial). Lei nº 9.032 de 1995 (Dispõe sobre o valor do salário mínimo, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24/04/1991, e dá outras providências). Lei nº 9.528 de 1977 (Altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24/7/1991, e dá outras providências). Artigos: 189 a 201 do Decreto-lei nº 5.452 de 1943 (Consolidação

das Leis do Trabalho). Artigo 39, § 3º (Emenda Constitucional nº 19 de 1998) da Constituição Federal.

ADICIONAL NOTURNO:

Valor que se acresce ou se adiciona (porcentagem) sobre a remuneração quando o trabalhador realiza seu trabalho a noite, vale dizer, trabalho noturno é aquele que é exercido pelo empregado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte no qual faz jus ao adicional correspondente a vinte por cento pelo menos sobre a hora diurna.

Artigo 73, §§ 1º a 5º da Consolidação das Leis do Trabalho. Artigo 7º incisos IX e XXXIII da Constituição Federal.

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:

Vantagem pecuniária devida ao servidor público, à razão de um por cento, por ano de serviço, e incidente sobre o vencimento.

ADICIONAL POR TRANSFERÊNCIA:

Pagamento suplementar, não inferior a cinquenta por cento do salário, atribuído ao empregado transferido por necessidade de serviço, para localidade diversa da que resulta do contrato de trabalho.

APRENDIZ:

É pessoa menor, com idade entre quatorze e dezoito anos, sujeito a formação profissional metódica de ofício em que exerça o seu trabalho.

A legislação permite que o empregador admita menores com o objetivo de formação de mão-de-obra, desde que observados os pressupostos de ensino e remuneração.

Esse contrato de aprendizado configura verdadeiro contrato de trabalho, com cláusula de aprendizado, e não pode ser superior a três anos.

Os estabelecimentos industriais e os comerciais são obrigados a empregar e a matricular no SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e no SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, respectivamente, um determinado número de aprendizes (Decreto-lei nº 8.622 de 1946; Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 80 parágrafo único. Portarias: nºs 43 de 1953 (sobre aprendizagem metódica), 193 de 1956 (sobre

registro de contrato de aprendizagem) e 24 de 1977 (sobre registro de aprendizagem). Artigo 7º inciso XXXIII da Constituição Federal).

ASSOCIAÇÃO SINDICAL:

O Decreto-lei nº 1.637 de 1.907 declarava: “É facultado aos profissionais de profissões similares, organizarem entre sindicatos, tendo por fim o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da vontade dos associados. Artigos: 511 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho; 8º e 37 inciso VI da Constituição Federal”.

AUTOMATIZAÇÃO (AUTOMAÇÃO):

Máquinas que operam e se movem por si mesmas (robotização), ou os sistemas automáticos de controle, pelo quais os mecanismos verificam seu próprio funcionamento efetuando medições e introduzindo correções, sem interferência do homem.

Para prevenir o desemprego que pode advir da robotização das indústrias, o vigente texto constitucional inseriu, entre os direitos sociais, a proteção dos trabalhadores “em face da automação, na forma da lei”. Aguarda-se lei ordinária que regulamenta a matéria.

Artigo 7º inciso XXVII da Constituição Federal.

AVISO PRÉVIO:

Comunicação feita por um contratante ao outro, informando-lhe que deseja rescindir o contrato, ainda que sem justa causa, perdurando este por algum tempo. Também se dá o aviso prévio na locação de serviços.

No Direito do Trabalho, o aviso prévio é muito antigo, desde a Lei nº 62 de 1935, que previa, unilateralmente, o aviso prévio só do empregado para o empregador.

A Consolidação das Leis do Trabalho regulou depois a matéria, que foi também objeto de aperfeiçoamento na Constituição Federal, que estabeleceu o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, para trabalhadores urbanos e rurais, no mínimo de 30 dias.

Trata-se de ato jurídico unilateral, porque depende só da vontade de um dos contratantes, não importando a de quem o recebe.

Ele é dado no contrato por prazo indeterminado, porém a legislação trabalhista assegura que, nos contratos por prazo determinado, quando houver cláusula que assegure o direito recíproco de rescisão antes que esse prazo

expira, aplicam-se os princípios do contrato por prazo indeterminado; não havendo esta cláusula, o aviso prévio não será devido.

O aviso prévio deve ser dado por escrito, apondo o empregado o seu “de acordo ou ciente” no próprio comunicado, entregando-lhe o empregador uma cópia, que será a prova de que o recebeu.

Se o empregado é despedido sem justa causa e sem usufruir o tempo do aviso prévio, terá de ser indenizado em dinheiro pelo período correspondente.

Se for o empregado que deixa o emprego sem dar aviso prévio, pode o empregador descontar o salário correspondente ao respectivo período, excluindo o décimo terceiro e as férias.

O empregado doméstico tem direito a aviso prévio. Empregados com mais de 40 anos têm obtido aviso prévio de até 45 dias, por sentença judicial nos dissídios coletivos.

É ilegal substituir o tempo de aviso prévio pelo pagamento das horas correspondentes.

O aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos.

O empregado tem o direito de deixar o serviço 2 horas antes, para procurar novo emprego.

Se o empregador violar esse requisito essencial, causa a sua nulidade.

O empregado pode pedir a dispensa de cumprimento do aviso prévio, mas não pode renunciar ao salário do período e ao cômputo do tempo como de serviço.

Contrato de experiência que chegue ao seu termo sem que se alegue incapacidade para o serviço não desonera o empregador de dar aviso prévio (Consolidação das Leis do Trabalho).

Artigo 7º inciso XXI da Constituição Federal.

CONTRATO DE TRABALHO (INDIVIDUAL):

Contrato pela qual o empregado se obriga a prestar ao empregador, trabalho pessoal de natureza não eventual, subordinado e mediante salário. Artigo 7º da Constituição Federal.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL:

Contribuição compulsória paga por empregadores e destinada ao custeio de despesas havidas pelos sindicatos respectivos.

Denomina-se, também, imposto sindical.

A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participam de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão

liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão. Artigo 8º da Constituição Federal.

EMPREGADO:

É toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

É assegurada a participação do empregado nos colegiados dos órgãos públicos em que seu interesse seja objeto de discussão e deliberação.

Artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Artigos: 7º inciso XXXII (proíbe distinção), 8º incisos I a VIII e parágrafo único e 10 da Constituição Federal.

EMPREGADOR:

Empresa individual (física) ou coletiva (jurídica) que, assumindo riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

É assegurada a participação dos empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses sejam objetos de discussão.

Artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Artigo 10 e 37 (Estado empregador) da Constituição Federal.

FÉRIAS:

Período anual de descanso compulsório e remunerado, concedido por lei ao empregados, satisfeitos determinados requisitos. Artigo 7º inciso XVII da Constituição Federal.

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (FGTS):

Pecúlio do empregado, formado com o depósito compulsório, pelo empregador, do percentual de oito por cento da sua remuneração mensal.

Foi criado no Brasil pela Lei nº 5.107 de 1966, não revogando o instituto da estabilidade, consagrado no direito brasileiro pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Sua criação estabeleceu uma legislação paralela à estabilidade e deixou, ao empregado, o direito de optar pelo novo instituto, ou de permanecer sob o agasalho da lei anterior.

O levantamento da quantia depositada no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço acrescida de juros e da correção, somente ocorrerá quando da despedida injusta, despedida indireta, culpa recíproca (somente cinquenta por cento), força maior, extinção da empresa, término de contrato por prazo determinado, aposentadoria, morte.

Para Amauri Mascaro Nascimento (in Iniciação ao Direito do Trabalho) o “Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é uma conta bancária que o trabalhador pode utilizar nas ocasiões previstas em lei, formada por depósitos efetuados pelo empregador. Há mais de uma teoria sobre a natureza do Fundo de Garantia. Para alguns, é um tributo, uma contribuição parafiscal arrecadada pelo Estado e administrada pelo Governo. Para outros, tem a natureza jurídica previdenciária. Por fim, outros, ainda, sustentam que se trata de uma indenização ao trabalhador quando despedido. Artigo 7º inciso III da Constituição Federal”.

GRAVIDEZ:

Estado da mulher durante a gestação, entre a fecundação e o parto. O estado físico da mulher chama-se gravidez. Artigos: 4º e 215 do Código Civil e 7º inciso XVIII da Constituição Federal.

GREVE:

É assegurado o direito de greve (paralisação/recusa ao trabalho), competindo aos trabalhadores decidir sobre oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

A Lei (7.783 de 1989) definirá os serviços ou atividades essenciais (água, energia elétrica, gás e combustível, saúde, funerário e outros) e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei. Aos funcionários públicos civis é permitida a greve e a sindicalização, o que não ocorre com os funcionários públicos militares. Artigos: 9º e §§ 37 incisos VI e VII e 142 da Constituição Federal.

JORNADA DE TRABALHO:

É o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, para cumprimento de uma das cláusulas do contrato de trabalho. “A duração normal do trabalho, para empregados em qualquer atividade, não excederá de 8 horas

diárias, desde que não seja fixado outro limite”. Artigos: 58 da Consolidação das Leis do Trabalho e, 7º inciso XIII da Constituição Federal.

LICENÇA MATERNIDADE:

Período concedido (de descanso – por cento e vinte dias) pela lei à gestante, a ser desfrutado antes ou depois do parto (vedada à despedida arbitrária ou sem justa causa).

O texto constitucional ampliou o prazo anterior de noventa para cento e vinte dias.

O benefício está concedido à empregada, à trabalhadora avulsa e à doméstica.

O custeio dessa licença é da Previdência Social.

Artigos 71 a 73 da Lei nº 8.213/91 regulamentada pelo Decreto nº 611/92 e pelo Decreto nº 3.048/99. Lei nº 8.861/94, regulamentada pelo Decreto nº 1.197/94. Artigos 391 a 400 da CLT. Artigo 39 da Lei nº 8.213/91 (para segurada especial). Artigo 10, II, b do ADCT (estabilidade). Artigos: 7º inciso XVIII 39 §§ 2º e 3º da Constituição Federal.

LICENÇA PATERNIDADE:

Período de descanso concedido ao empregado por ocasião do nascimento de seu filho.

É inovação trazida pelo vigente texto constitucional, mas deve ser regulamentado em Lei Ordinária.

O vigente texto constitucional estabelece, provisoriamente, o período de 5 (cinco) dias a contar daquele em que nasceu o filho e a Lei Ordinária disciplinará a matéria, fixando requisitos para a concessão da licença, a responsabilidade pelo seu custeio, que poderá ser da Previdência Social ou do próprio empregador (Lei nº 8.112 de 1990).

Artigo 7º incisos XVIII e XIX e artigo 10 § 1º das Disposições Transitórias, da Constituição Federal.

PISO DE SALÁRIOS:

Expressão utilizada para denominar o salário mínimo proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.

Consoante o Decreto-lei nº 2.351 de agosto de 1987, é a “contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador, como tal definida na Consolidação das Leis do Trabalho, a todo trabalhador, por dia normal de

serviço". Na realidade chama-se, também, de salário mínimo (de uma categoria). Artigo 7º incisos VI e VII da Constituição Federal.

REDUÇÃO DE SALÁRIO:

O vigente texto constitucional derogou o artigo 503 da Consolidação das Leis do Trabalho que permitia ao empregador, em caso de força maior ou prejuízos comprovados, reduzir unilateralmente os salários.

Agora somente é permitido através de acordo ou convenção coletiva de trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho e Lei nº 4.923 de 1965). Artigo 7º inciso VI da Constituição Federal.

SALÁRIO:

Valor em dinheiro que o empregado recebe diretamente do empregador, a título de pagamento pelo serviço prestado.

É a remuneração ajustada: diariamente, semanalmente ou mensalmente, atribuída ao empregado como compensação ou em troca do seu trabalho.

Artigo 7º incisos: VI, VII, X e XXX da Constituição Federal.

SALÁRIO DÉCIMO TERCEIRO (13º):

Pago no final do ano em duas parcelas, a primeira em 30 de novembro, a segunda obrigatoriamente até o dia 20 de dezembro.

O empregado pode receber a metade por ocasião de suas férias, devendo para isso requerer, por escrito, à empresa até o dia 31 de janeiro; o cálculo dessa metade paga com as férias é feito com base no salário do mês das férias. Comissões e gratificações incluem-se no cálculo do 13º salário.

O valor do 13º salário é o do mês de dezembro. A cada mês trabalhado, o empregado tem direito a um doze avos do salário, o que equivale ao salário de dezembro dividido por 12; período de 15 dias ou mais é considerado mês inteiro; descontam-se da parcela paga em dezembro a contribuição da Previdência Social e a parcela do Imposto de Renda.

Faltas legais e justificadas não se deduzem na rescisão do contrato sem justa causa ou a pedido do empregado, paga-se-lhe o 13º proporcionalmente até a rescisão; o demitido por justa causa perde direito ao 13º.

No caso do requisitante do trabalhador avulso, ele recolhe mensalmente 8,4% da folha; o sindicato paga aos avulsos o total creditado até o mês anterior, na terceira semana dos meses de junho e/ou dezembro.

Empregado brasileiro não pode receber salário menor do que o estrangeiro, na mesma função, a menos que o estrangeiro tenha mais tempo de casa; a empresa, com aprovação do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, tiver o quadro organizado em carreira, no qual seja garantido o acesso por antigüidade; o brasileiro for aprendiz, ajudante ou servente e o estrangeiro, não; a produção for menor que a do estrangeiro, se o pagamento for por comissão ou tarefa (Consolidação das Leis do Trabalho).

Artigo 7º incisos IV, V, VI, X e XII da Constituição Federal.

SALÁRIO MÍNIMO:

É a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, sem distinção de sexo, fixado em lei (normativo com vigência em todo o território nacional), nacionalmente unificado (inovação texto de 1988. Anteriormente, regionalizava-se tendo em vista o custo de vida para cada região), capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família como: moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos (realinhamento salarial) que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

O benefício para o trabalhador foi concedido através da Constituição de 1934. Atendimento do benefício a toda a família do trabalhador veio somente no texto constitucional de 1946.

Este dispositivo foi regulamentado, sucessivamente, pela Lei nº 7.789/89 (sobre o salário mínimo). Lei nº 8.542/92 (sobre a política nacional de salários). Lei nº 8.880/94 (sobre o programa de estabilização econômica e o Sistema Monetário Nacional e institui a Unidade Real de Valor – UVR). Artigos 76 a 128 da Consolidação das Leis do Trabalho. Lei nº 6.708/79. Decreto-Lei nº 2.351/87. Artigos 39 § 3º e 201 § 2º da Constituição Federal. Emenda Constitucional nº 31/00. Artigo 7º inciso IV da Constituição Federal.