



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

NOÇÕES GERAIS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Introdução:

O Direito do Trabalho é um conjunto de normas que regula as relações de trabalho entre empregadores e empregados, estabelecendo seus recíprocos direitos e obrigações.

O Direito do Trabalho tem por tendência histórica a busca da paz social, ou seja, dar soluções aos conflitos individuais ou coletivos próprios do sistema de produção, constituindo-se em uma série de mecanismos normativos e executivos, visando impedir a resolução dos conflitos pela força das partes em disputa.

Tem como característica principal a proteção dos trabalhadores, que se faz por intermédio de intervencionismo estatal no estabelecimento de limites que não podem ser ultrapassados pelas partes contratantes (empregador x empregado).

Princípios do Direito do Trabalho

- a) princípio da proteção – “In dubio pró operário” , aplicação da regra mais favorável ao trabalhador e aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador;
- b) princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas – não pode renunciar aos direitos legais,
- c) princípio da continuidade da relação de emprego – validade por tempo indeterminado
- d) princípio da primazia da realidade – valem mais os fatos do que o constante nos documentos.

BRASIL

No tempo do Império havia o trabalho escravo, no Código Comercial de 1850 começou-se a legislar sobre o trabalho agrícola, em 1891 surgiram leis sobre o trabalho do menor.

Porém somente a partir de 1930, sob o regime ditatorial de Getúlio Vargas, é que começou a surgir a política trabalhista, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Havia várias normas esparsas sobre o trabalho, e por meio do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, foi aprovado a Consolidação das Leis do Trabalho – (CLT)

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

As fontes do Direito do Trabalho classificam-se em fontes formais e fontes materiais.

Fontes Formais

São as normas baseadas no nosso ordenamento jurídico, levando-se em consideração a hierarquia das leis. Temos:



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

- Normas Constitucionais – art. 22, I, CF
- Leis Ordinárias – existe várias leis que versam sobre Direito do Trabalho, a principal é a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – de 1943
- Atos do Poder Executivo – o Poder Executivo edita normas trabalhistas, através de decretos, regulamentos e portarias, como por ex. Decreto nº 99.684 que instituiu o (FGTS) .
- Sentenças Normativas – são sentenças dos tribunais regionais do trabalho ou TST no julgamento dos dissídios coletivos.
- Jurisprudência – É o conjunto de decisões proferidas por um tribunal, reiteradamente de forma a constituir uma diretriz na solução de casos futuros.

Fontes Materiais

São aquelas provenientes das próprias partes, são:

- Convenções e Acordos Coletivos –
- as convenções coletivas são os pactos firmados entre dois ou mais sindicatos sobre condições de trabalho, tendo de um lado o sindicato patronal e do outro o sindicato dos trabalhadores.
- Os acordos coletivos são aqueles celebrados entre uma ou mais de uma empresa e o sindicato da categoria profissional.
- Regulamento de Empresa – são normas de trabalho existente dentro da empresa,
- Disposições Contratuais – são determinações inseridas no contrato de trabalho, firmado entre ambas as partes.

Usos e Costumes – são usos aplicados reiteradas vezes pela sociedade que se tornam costumes, e acabam dando origem a norma legal, ex. gorjetas.

Identificação Profissional

A identificação profissional é feita através da CTPS e dos livros de registro de empregados mantidos pelos empregadores.

Para ser formalizada a admissão do empregado a empresa deverá solicitar ao trabalhador a apresentação de alguns documentos que terá como finalidade, além da sua identificação, possibilitar o correto desempenho das obrigações trabalhistas, não só em relação ao próprio trabalhador, mas também nas relações da empresa com a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

Carteira de Trabalho

A Carteira de Trabalho e Previdência Social tornou-se documento obrigatório para toda pessoa que venha a prestar algum tipo de serviço a outra pessoa, seja na indústria, no comércio, na agricultura, na pecuária, de natureza doméstica, temporário ou qualquer atividade remunerada.

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é hoje, por suas anotações, um dos únicos documentos a reproduzir com tempestividade a vida funcional do trabalhador. Assim,



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

garante o acesso a alguns dos principais direitos trabalhistas, como seguro-desemprego, benefícios previdenciários e FGTS.

São emitidas pelas Delegacias Regionais do Trabalho.

Registro do Empregado

O registro de empregados é um dos meios utilizados para comprovação de tempo de serviço perante a Previdência Social, servindo também para provar a vinculação entre empregado e empregador. Atualmente, o registro pode ser feito em livro ou ficha, bem como através de sistema informatizado.

As empresas individuais ou coletivas que, assumindo os riscos da atividade econômica, admitem, assalariam e dirigem a prestação pessoal de serviços estão obrigadas a registrar seus empregados, inclusive aposentados, que retornam à atividade, menores e estrangeiros, em livros ou fichas próprios.

Esta obrigatoriedade é extensiva aos empregadores rurais.

A obrigatoriedade de registrar os empregados estende-se aos profissionais liberais, às instituições beneficentes, às associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores, em virtude de sua equiparação, para os efeitos da relação empregatícia, aos empregadores em geral.

As empresas que contratarem estagiários ficarão, em relação a estes, excluídas da obrigação do preenchimento do registro de empregados, por não haver vínculo empregatício.

O empregador que não o fizer incorre em multa igual a trinta vezes o valor de referência regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor no caso de reincidência.

Processo Trabalhista

O trabalhador que pretende entrar com ação na Justiça do Trabalho para reclamar direitos desrespeitados pelo empregador deve estar atento aos prazos que a legislação determina para este tipo de demanda.

Todo trabalhador de instituições, empresas públicas, privadas ou de outras instituições têm o prazo de dois anos, contados a partir do término da relação de emprego, para ingressar com a ação trabalhista de qualquer espécie.

A legislação determina também que o trabalhador pode reclamar seus direitos apenas referentes aos últimos cinco anos retroativos à entrada da ação na Justiça.

CONTRATO DE TRABALHO

Contrato Individual de Trabalho

– “o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas”. (Octávio Bueno Magano).



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

É um contrato de direito privado, onde as partes (empregado e empregador) definem as cláusulas, sem interferência do Estado.

Requisitos do Contrato de Trabalho

- a) Continuidade – o contrato de trabalho exige continuidade da prestação dos serviços.
- b) Subordinação – o empregado é dirigido pelo empregador, é este que controla os fatores de produção.
- c) Onerosidade – exige contraprestação de salários.
- d) Pessoalidade – O contrato é “intuitu personae”, ou seja, realizado com pessoa certa e determinada.
- e) Alteridade – O empregado presta serviço por conta alheia, pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos.

Classificação do Contrato de Trabalho

A lei não exige que o contrato de trabalho tenha que ser por escrito, pois permite que ele seja verbal.

O contrato de trabalho pode ser classificado quanto a sua forma e a sua duração.

Quanto à **forma** o contrato pode ser:

Tácito – quando a relação de emprego está caracterizada pela existência do empregado, não há nenhuma prova, com a continuidade da prestação, evidencia-se a vontade.

Expresso – quando há contrato escrito ou a manifestação verbal da vontade de se firmar o vínculo de emprego.

Quanto à **duração** pode ser:

Por prazo **indeterminado** – é a regra comum.

Por prazo **determinado** – “ é o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”. .

O prazo de duração é de no máximo 2 anos. Só serão válidos nas seguintes hipóteses:

- a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) atividades empresariais de caráter transitório;
- c) contrato de experiência.

São contratos por prazo determinado:

- de técnico estrangeiro – Decreto-lei nº 691/69
- de atleta profissional de futebol – art. 3º, Lei nº 6.354/76



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

- de artistas – art. 9º, Lei 6.533
- de aprendizagem – Decreto nº 31.546/52
- de obra certa – Lei nº 2.959/58
- de safra – art. 14, Lei nº 5.889/73

Contrato de experiência

É o contrato destinado a permitir que o empregador verifique a capacidade técnica do empregado, assim como a sua adaptação ao novo trabalho. Deve ser anotado na CTPS do empregado, o prazo não pode exceder a 90 dias, e pode ser prorrogado apenas uma vez.

Alteração do Contrato de trabalho Artigo – 468

O empregador não pode alterar, unilateralmente, as condições de trabalho sem a anuência do empregado, e mesmo com sua anuência deste, à alteração não poderá provocar prejuízos ao empregado.

Nulidade

A nulidade consiste no reconhecimento de um vício que impede um ato jurídico de ter existência legal, ou de produzir efeito. Dependendo da intensidade do vício, a nulidade será absoluta ou relativa.

A **nulidade absoluta** ocorre quando não são observados os pressupostos necessários para a constituição dos atos jurídicos, como: a incapacidade absoluta do agente, o objeto ser ilícito e não ter respeitado forma prescrita em lei.

A **nulidade relativa** ocorre em virtude de defeito do ato jurídico derivado de erro, dolo, coação e simulação.

Conseqüências das nulidades

Ato Nulo – é irretratável; pode ser declarado de ofício pelo juiz; os efeitos da declaração de nulidade absoluta é retroativa, “ex tunc”, isto é, desde então.

Ato Relativamente Nulo – é ratificável; a declaração de nulidade depende de iniciativa do interessado; os seus efeitos são para o futuro, “ex nunc”, isto é, desde agora.