

UNIVERSIDADE DO SAGRADO CORAÇÃO

GUILHERME CARDOSO GARCIA

**A IMPORTÂNCIA DO PLANEJAMENTO
TRABALHISTA NAS ORGANIZAÇÕES**

BAURU
2014

GUILHERME CARDOSO GARCIA

**A IMPORTÂNCIA DO PLANEJAMENTO
TRABALHISTA NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas como parte dos requisitos para a obtenção do título de bacharel em Administração, sob orientação da Profa. Ma. Verônica Scriptore Freire e Almeida.

BAURU
2014

Garcia, Guilherme Cardoso.

G2164i

A importância do planejamento trabalhista nas organizações / Guilherme Cardoso Garcia. -- 2014.

57f. : il.

Orientadora: Profa. Ma. Verônica Scriptore Freire e Almeida.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade do Sagrado Coração – Bauru – SP.

1. Reclamações trabalhistas. 2. Impacto financeiro. 3. Planejamento organizacional. I. Almeida, Verônica Scriptore Freire e. II. Título.

GUILHERME CARDOSO GARCIA

**A IMPORTÂNCIA DO PLANEJAMENTO TRABALHISTA NAS
ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências exatas e Sociais Aplicadas da Universidade do Sagrado Coração como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração, sob orientação da Profa. Ma. Verônica Scriptorre Freire e Almeida.

Banca examinadora:

Profa. Ma. Verônica Scriptorre Freire e Almeida
Universidade do Sagrado Coração

Prof. Me. Fabio Jose de Souza
Universidade do Sagrado Coração

Prof. Dr. Daniel Freire e Almeida
Universidade do Sagrado Coração

Bauru, 03 de dezembro de 2014.

Dedico a Deus, pois a cada passo da minha vida Ele me sustenta. Aos meus pais, Nilda de Andrade Cardoso e Francisco Carlos da Silva Garcia e a minha noiva Barbara Tiemy Tiba.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pois a cada passo da minha vida Ele me sustenta, e por estar mais uma vez me abençoando com a conclusão deste grande passo.

A minha mãe, que sempre me colocou à frente de seus planos, pelo amor e pela educação que sempre me deu. Por não medir esforços para meu crescimento pessoal.

Ao meu pai, que mesmo de longe sempre me incentivou com palavras positivas e com muito amor, sempre acreditou em mim.

Aos tios e tias, que de alguma forma me auxiliaram para enfrentar as situações adversas.

Não posso esquecer-me de minha futura esposa, que sempre esteve ao meu lado, com muito amor, carinho, paciência e em todo o momento me incentivando e apoiando.

Aos amigos do curso, que fizeram destes quatro anos inesquecíveis, com muita união e alegria.

Aos professores do curso e em especial a minha orientadora, Verônica, que com muita dedicação e amor, passaram seus conhecimentos com excelência.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar a importância de um planejamento trabalhista dentro das organizações, com o estudo e a análise das doutrinas tratadas por autores da área jurídica trabalhista sobre a evolução do Direito do Trabalho, direitos dos trabalhadores e as formas de contratação de um empregado. Visando identificar os principais fatores que causam as reclamações trabalhistas, bem como demonstrar o impacto financeiro que atinge um número elevado de empresas. Outro fator de grande impacto é a inclusão destas empresas no cadastro do BNDT – Banco Nacional de Dívidas Trabalhistas, bem como impede as empresas ali inscritas a participarem de licitações públicas, contemplar benefícios de financiamento pelo BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social e também prejudica operações internacionais. Será demonstrado por meio de pesquisas teóricas e práticas, que com um planejamento adequado, respeitando as normas trabalhistas e as convenções coletivas de trabalho, é possível reduzir o ajuizamento de ações trabalhistas.

Palavras-chave: Reclamações trabalhistas. Impacto financeiro. Planejamento organizacional.

ABSTRACT

This paper aims to demonstrate the importance of a workforce planning in organizations, with the study and the analysis of the doctrines treated by authors of labor legal departments, treating the evolution of labor law, workers' rights and legal rules when hiring an employee. Aiming to identify the main factors that cause labor claims as well as demonstrate the financial impact that reaches a large number of companies. Another factor of great impact is the inclusion of these companies in the register of BNDT - National Bank of Labor Debt (Banco Nacional de Dívidas Trabalhistas) which prevents registered companies to participate in public biddings. Contemplating benefits from financing by BNDES - National Bank for Economic and Social Development (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social) and also undermines the international operations. It will be demonstrated through practical and theoretical research that with proper planning, respecting workforce standards and collective labor agreements, it is possible to reduce the filing of labor claims.

Keywords: Labor claims. Financial impact. Organizational planning

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA.....	10
1.2	OBJETIVOS	10
1.2.1	Objetivo Geral	10
1.2.2	Objetivo específico	11
1.3	JUSTIFICATIVA	11
2	METODOLOGIA DA PESQUISA	12
2.1	QUANTO AO TIPO DE PESQUISA: PESQUISA BIBLIOGRÁFICA.....	12
3	HISTÓRIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO	13
4	BENEFÍCIOS DOS TRABALHADORES	18
4.1	ANOTAÇÃO OBRIGATÓRIA VIA CTPS	18
4.2	EXAMES MÉDICOS.....	18
4.3	DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	19
4.4	PAGAMENTO DE SALÁRIO ATÉ O 5º DIA ÚTIL DO MÊS	19
4.5	GRATIFICAÇÃO NATALINA.....	20
4.6	FÉRIAS REMUNERADAS COM ACRÉSCIMO DE 1/3.....	22
4.7	VALE TRANSPORTE	26
4.8	LICENÇA MATERNIDADE	27
4.9	FGTS: DEPÓSITOS DE 8% DO SALÁRIO EM CONTA BANCÁRIA A FAVOR DO EMPREGADO	27
4.10	HORAS EXTRAS.....	28
4.11	HORAS <i>IN ITINERE</i>	30
4.12	HORAS EXTRAS DE INTERVALOS	31
4.13	ADICIONAL NOTURNO	32
4.14	ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	33
4.15	ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	34

4.16 EQUIPARAÇÃO SALARIAL	35
5 TIPOS DE CONTRATO	37
5.1 RELAÇÕES DE EMPREGO E TRABALHO	37
5.2 TERCEIRIZAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO.....	40
6 ESTUDO DE CASO	43
6.1 ESTUDO DE CASO I – VÍNCULO DIRETO	43
6.1.1 Análise do caso 1	44
6.2 ESTUDO DE CASO 2 – TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA	46
6.2.1 Análise do caso 2	47
6.3 ESTUDO DE CASO 3 – RECONHECIMENTO DE VÍNCULO.....	50
6.3.1 Análise do caso 3	511
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	544
REFERÊNCIAS	566

1 INTRODUÇÃO

Atualmente os números de reclamações trabalhistas crescem de forma assustadora para as empresas, com isso é necessário o provisionamento de mais capital para o pagamento das dívidas trabalhistas movidas por funcionários e ex-funcionários.

Muitas empresas brasileiras não se previnem destas ações, violando os direitos dos trabalhadores constantes na CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas e nas CCT'S – Convenções Coletivas de Trabalho.

Uma tentativa de conter o crescimento de empresas que não quitam suas dívidas trabalhistas foi à criação do BNDT - Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, assim as empresas ali inscritas não poderão participar de licitações públicas, não poderão contemplar benefícios de financiamento pelo BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social. Isso também prejudicará em operações internacionais.

A fim de solucionar este problema, através de pesquisas, é possível verificar que não há uma maneira exata de se evitar que os funcionários ou ex-funcionários ajuízem ações contra as empresas, pois estes têm o direito de acionar o judiciário garantido pela Constituição Federal, que trata dos direitos sociais. No entanto o empregador precisa ter o conhecimento das leis trabalhistas e praticá-las diariamente, pois assim, estará protegida e preparada para obter sucesso nos julgamentos, o que desestimulará futuros ajuizamentos de ações judiciais.

Nesse sentido, buscaremos no primeiro capítulo deste trabalho alcançar o entendimento sobre os principais aspectos históricos do Direito do Trabalho. Assim, entenderemos que a importância das leis trabalhistas foi desenvolvida ao longo de décadas.

Após, conheceremos os principais direitos conferidos pelos trabalhadores pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis trabalhistas, e que devem ser observados pelas empresas empregadoras.

Em seqüência, será fundamental reconhecermos os principais tipos de contratos de trabalho e suas regras. De fato, a violação dessas regras muitas vezes é a razão das demandas judiciais.

Ao final, através dos estudos de caso, serão demonstrados os fatores causadores das reclamações trabalhistas e seus impactos.

1.1 CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

A questão foi levantada a partir de vivências diárias¹, considerando a grande quantidade de reclamações trabalhistas hoje em trâmite nos Tribunais Regionais e Superiores do Trabalho. As verbas deferidas aos trabalhadores que ingressam com uma ação trabalhista, são visualizadas financeiramente através de cálculos contábeis que demonstra o quanto cada um deixou de ganhar durante o pacto laboral; em contra partida, o quanto as empresas tiveram de prejuízo com a falta do planejamento adequado.

Assim, é extremamente importante um planejamento trabalhista adequado pela organização, a fim de obter um conhecimento das regras trabalhistas e problemas empregatícios, que podem surgir com o seu descumprimento. Desta maneira a empresa evitará imprevistos negativos às empresas e em consequência isso aumentará o poder de investimento.

Os fatores de risco começam desde a contratação de um funcionário com vínculo direto, ou até mesmo por meio de uma terceirizada, e vai até o dia a dia do trabalhador, envolvendo horas extras, exposição a fatores de riscos de insalubridade e periculosidade, diferença salarial, pagamento de salários por fora, eventualmente até mesmo a falta de registro na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.

1.2 OBJETIVOS

Apresenta-se nas seções abaixo o objetivo geral e específico da pesquisa.

1.2.1 Objetivo Geral

Identificar os principais fatores que causam as reclamações trabalhistas nas empresas, dentro dos contratos de terceirizações e contratos de vínculo direto.

¹ Atua há mais de três anos em um escritório de contabilidade e possui experiência em cálculos trabalhistas.

1.2.2 Objetivo específico

Demonstrar através da elaboração de cálculos o impacto financeiro das reclamações trabalhistas para as organizações, a fim de colocar em prática um planejamento trabalhista, que tem como principal objetivo reduzir o ajuizamento das ações judiciais. Com a execução desta ferramenta, a organização obterá controle e planejamento financeiro, evitando assim imprevistos negativos na empresa e aumentando seu poder em investimentos.

1.3 JUSTIFICATIVA

Com o alto índice de crescimento das ações judiciais, muitas empresas necessitam reservar bilhões de reais a fim de quitar suas dívidas. No entanto com um adequado planejamento trabalhista a provisão diminuirá consideravelmente, assim aumentando seu poder de investimentos para expansão da organização.

2 METODOLOGIA DA PESQUISA

O espírito científico, antes de qualquer coisa é uma atitude ou disposição subjetiva do pesquisador que busca soluções sérias, com métodos adequados para o problema que enfrenta. Essa atitude não é inata na pessoa. É conquistada ao longo da vida, à custa de muitos esforços e exercícios. Pode e deve ser aprendida, nunca, porém, transmitida. (CERVO; BERVIAN, 1996 apud DOMINGUES; HEUBEL; ABEL, 2003, p. 16).

Portanto, para um bom trabalho científico, é necessário muito estudo e pesquisa sobre o tema a ser citado e demonstrado. Pois desta maneira irá ligar o que cada autor fala sobre um mesmo assunto, buscando distinguir sua própria conclusão sobre o tema.

Assim a pesquisa deve ter uma linha de raciocínio que leve outras pessoas ao entendimento, e é por isso que o aspecto formal é de suma importância, pois é através dele que se formalizam os registros das ideias, juízos e raciocínios de toda a pesquisa. (DOMINGUES; HEUBEL; ABEL, 2003, p. 43).

2.1 QUANTO AO TIPO DE PESQUISA: PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

Para a elaboração do trabalho de conclusão de curso foi utilizado pesquisa bibliográfica e exploratória, onde através de estudos foram analisados conceitos de alguns livros para comprovar o assunto abordado.

Sobre a pesquisa exploratória, Vianna (2001) considera que a pesquisa exploratória envolver o entendimento de uma situação, de um fato, um problema, um caso a partir de estudos feitos por diversos autores.

A respeito do estudo de campo, Almeida (2011) esclarece que este vem em contraposição à pesquisa em laboratório, normalmente caracteriza como experimental. O que se busca é observar os fatos como eles ocorrem no ambiente natural, sem que se possam isolar ou controlar as variáveis.

Vianna (2001, p. 135) expõe que:

[...] a pesquisa bibliográfica constituiu-se como início de todos os demais tipos de pesquisa e identifica-se como pesquisa exploratória, na medida em que permite conhecer o que vários autores e organizações escreveram a respeito do seu objeto e problema de pesquisa ou responderam às suas questões de estudo.

3 HISTÓRIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO

No princípio, após a criação do homem, Deus criou regras as quais Adão e Eva não cumpriram e em forma de punição pela desobediência determinou que o seu sustento proviesse da força de seu próprio trabalho, ou seja, o trabalho foi imposto como uma pena, como revela a Bíblia Sagrada em Gênesis 3:19. “No suor do teu rosto comerás o teu pão, até que tornes a terra, pois dela foste formado; porque tu és pó e ao pó tornarás.”

Antes da criação da consolidação das leis trabalhistas, havia três formas de relação de trabalho: a escravidão, a servidão, as corporações de ofício e locação.

De acordo com Nascimento (2011) na sociedade pré-industrial os trabalhadores não possuíam nenhum direito trabalhista.

“Predominou a escravidão, que fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito.” (NASCIMENTO, 2011, p. 43).

A primeira forma de trabalho foi à escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, contatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto não tinha nenhum direito, apenas de trabalhar. (MARTINS 2011 p. 4).

Conforme expõe Barros (2005), o sentido do trabalho era material, tratado como uma coisa, a partir daí tornou possível à escravidão. Era escravo todo aquele que nascia de mãe escrava, condenado penalmente, o descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército.

“Ao escravo era confinado ao trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e à contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes.” (BARROS 2005, p. 50).

Na escravidão, os escravos eram considerados como peças e não tinham nenhum direito social e trabalhista.

Em um segundo momento houve o tempo da servidão, época do feudalismo. Conforme autora explica: “A partir da crise do século III, marcado pela anarquia

militar e pelo início da crise do sistema escravista de produção, o Império Romano jamais conseguiu voltar a ser grandioso.” (CUNHA, 2011, p. 17).

Para Nascimento (2011) os servos prestavam serviços nas terras dos senhores feudais e entregavam parte da produção aos senhores em troca da utilização da terra e proteção política e militar.

“Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre.” (NASCIMENTO, 2011, p. 43).

“Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.” (MARTINS, 2011, p. 4).

Para Martins (2011) o trabalho nessa época era considerado como um castigo. Os nobres não trabalhavam.

Afirma ainda o autor, as corporações de ofício tinham como principais características estabelecer uma estrutura hierárquica, regular a capacidade produtiva e regulamentar a técnica de produção.

Para Nascimento (2011) com a criação das corporações houve uma transformação: a maior liberdade ao trabalhador. O autor destaca:

Nas corporações de artesãos agrupavam-se todos os artesãos do mesmo ramo em uma localidade. Cada corporação tinha um estatuto com algumas normas disciplinando as relações de trabalho. Havia três categorias de membros das corporações: os mestres, os companheiros e os aprendizes. (NASCIMENTO, 2011, p. 43).

Ainda explica que: “As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritário e que se destinava mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores.” (NASCIMENTO, 2011, p. 43).

Por fim, ressalta o autor que as corporações de ofício eram associações, quais foram criadas a partir do século XII, a fim de defender os interesses econômicos de sua profissão, seria o início de nossos sindicatos.

Acrescente-se, ainda, na sociedade pré-industrial, outro tipo de relação de trabalho, a locação, desdobrando-se em dois tipos: a locação de serviços – *locatio operarum*, contrato pelo qual uma pessoa se obriga a prestar serviços durante certo tempo à outra mediante a remuneração – e a locação de obra ou empreitada – *locatio operis faciendi*, que é o contrato pelo qual alguém se obriga a executar uma obra a outra pessoa mediante remuneração. (NASCIMENTO, 2011, p. 44).

Segundo Delgado (2014) o direito do trabalho é criado de fato com a sociedade industrial e o trabalho assalariado.

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. (DELGADO, 2014, p. 83).

De acordo com Martins (2011) o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a se desenvolver com o surgimento da revolução industrial. O autor ainda ressalta:

“Constata-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte de energética.” (MARTINS, 2011, p. 6).

Cappa (2000) afirma que a Segunda Revolução Industrial deu início às amplas mudanças na sociedade, gerando grandes transformações no conhecimento, resultado altos investimentos em ciência, pesquisas e tecnologia, com isso vieram às indústrias químicas, automobilística, siderúrgica, de energia elétrica e de petróleo.

O autor ainda explica que, o surgimento da grande empresa capitalista concentrou um grande número de trabalhadores em um mesmo lugar.

“A Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais.” (BARROS, 2005, p. 59).

Para Nascimento (2011) as principais razões para a criação do direito do trabalho são econômicas, políticas e jurídicas.

Quanto à causa econômica afirma o autor que a Revolução Industrial do século XVIII, pois ocorreram grandes transformações devido à descoberta do vapor como fonte de energia e da sua utilização nas fábricas e transportes.

Com a expansão da indústria e do comércio, o trabalho remunerado substituiu o trabalho escravo, servil e corporativo, assim as fábricas tomaram o lugar da manufatura e, após surgiu à linha de produção.

Em relação aos aspectos políticos, para o autor, o ponto principal foi à transformação do Estado Liberal e da plena liberdade contratual em Estado Neoliberalista. Naquele, o capitalista detinha autoridade sobre o trabalhador e impunham suas condições para a relação de trabalho, sem interferência do Estado.

Neste, o Estado passou a intervir na ordem econômica e social limitando a liberdade plena das partes da relação de trabalho.

De acordo com o autor houve duas formas de intervenção, o corporativismo e o socialismo, onde o Estado se tonou fortemente autoritário quanto à ordem trabalhista, tornando esta em relação de natureza pública, diferente do neoliberalismo, que, mesmo impedindo a liberdade contratual, mantém as relações de trabalho no âmbito das relações de direito privado.

Por fim, nos aspectos jurídicos os trabalhadores se manifestavam, por meio dos sindicatos que os representaram e com o tempo o direito de associação passou a ser aceito pelo Estado, um direito que os protegesse, em especial o reconhecimento do direito de união, do qual resultou o sindicalismo; o direito de contratação, que se desenvolveu em dois âmbitos: o coletivo, com as convenções coletivas de trabalho, e o individual, com a idéia do contrato de trabalho; e o direito a uma legislação em condições de coibir os abusos do empregador e preservar a dignidade dos trabalhadores, ao contrário do que ocorria no capitalismo, exposto a jornadas diárias excessivas, salários infames, exploração dos menores e mulheres e desproteção total diante de acidentes no trabalho e riscos sociais como doença e o desemprego.

Para o autor a ideia de justiça social foi decisiva para estas modificações o autor essas modificações, pois cada vez mais difundida como reação contra a questão social. A doutrina social da igreja católica dentre as fontes de pensamento que mais amplamente defenderam a ideia de justiça social, pelos seus documentos denominados *Encíclicas*, que são documentos pontifícios dirigidos aos bispos de todo o mundo e, por meio deles, a todos os fiéis, como a *Rerum Novarum* (1891), esta foi uma encíclica escrita pelo Papa Leão XIII sobre as condições dos operários, que iniciou uma linha desenvolvida até os nossos dias com a *Laborem Exercens* (1981).

Para Martins (2011) as máquinas substituíram os seres humanos, causando desemprego, insatisfação e revolta dos trabalhadores e a posição da igreja, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho e partir deste momento foram criadas as primeiras leis trabalhistas.

O direito do trabalho foi o primeiro dos direitos sociais a emergir e, sem dúvida, por conta de sua força expansiva, o estimulante da construção de tantos outros direitos sociais, entre os quais aqueles que dizem respeito à previdência social, à saúde, à assistência social, à educação, à segurança, à moradia e ao lazer. (MARTINEZ, 2011, p. 39).

De acordo com Martinez (2011) o cronograma histórico do direito do trabalho se resume em quatro fases:

A 1ª fase foi à formação, que teve início do século XVIII, com a publicação das primeiras normas trabalhistas, em 1802, até o momento da efervescência, que coincidiram com a publicação do Manifesto Comunista, em 1848.

A 2ª fase, entendida como efervescência, teve a duração entre 1848 até 1891. Neta época se desenvolveu o espírito sindical, ou seja, os trabalhadores se posicionaram para que fossem cumpridos os direitos e suas vantagens.

A 3ª fase conhecida como consolidação, devido a sua força, que se estendeu de 1891 até 1919, com o tratado de Versailles.

A 4ª fase foi denominada aperfeiçoamento, que teve início em 1919 e chegou ao máximo com o constitucionalismo social.

No Brasil as primeiras normas trabalhistas foram criadas a partir do século XIX. Em 1912 foi fundada a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), que tinha por objetivo reunir as reivindicações operárias, tais como: jornada de trabalho de oito horas, fixação de salário mínimo, indenizações para acidentes, contratos coletivos ao invés de individuais, ou seja, as criações das leis trabalhistas trouxeram auxílio e segurança para o trabalhador.

4 BENEFÍCIOS DOS TRABALHADORES

Em 1º de maio de 1943 foi criada a CLT, através do Decreto-Lei nº 5.452, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas. Criada para unificar todo direito trabalhista, é a principal norma legislativa do direito do trabalho, no entanto existem as convenções coletivas do trabalho, que são acordos entre sindicatos dos empregados e empregadores, a fim de negociarem seus benefícios, direitos e deveres.

Os principais direitos assegurados aos trabalhadores serão tratados nos tópicos que seguem.

4.1 ANOTAÇÃO OBRIGATÓRIA VIA CTPS

Segundo Martinez a carteira de trabalho e previdência social é um documento histórico laboral, preparado nos moldes do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo obrigatória sua assinatura para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que seja temporário. A CTPS deve ser apresentada ao empregador, qual tem o prazo de 48 horas para anotação, especificamente, a data de admissão, remuneração e condições especiais, se houver, conforme o previsto no art. 29 da CLT. Este registro em carteira oferece ao trabalhador segurança para que seus benefícios sejam reconhecidos, que de acordo com Nascimento (2011) sua natureza é de prova do contrato de trabalho.

Esclarece o autor que o recolhimento obrigatório do INSS comprova o real tempo de serviço para aposentadoria, assim como gozo dos benefícios previdenciários, ou seja, auxílio doença, licença maternidade.

4.2 EXAMES MÉDICOS

O artigo 168 da CLT prevê a obrigatoriedade da realização dos exames médicos, pois é essencial para as duas partes, ou seja, empregados e empregadores. O exame admissional é necessário para comprovar aptidão física e mental do novo funcionário, para que este possa desenvolver as atividades que lhe forem atribuídas e através dos exames é possível identificar possíveis doenças ocupacionais.

Para os funcionários que exercem atividades insalubres, são necessários exames periódicos, para prevenção de doenças. Já o exame clínico demissional tem como característica verificar se o funcionário está apto ou não, pois em casos de alterações que estejam relacionadas ao seu trabalho, ou se estiver afastado pelo INSS e em caso de gravidez, o funcionário não poderá ser demitido.

4.3 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Todo trabalhador tem o direito de uma folga semanal e esta folga será remunerada, conforme exposto abaixo no artigo 67 da CLT.

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização. (BRASIL, 2003, p. 257).

Este descanso tem como objetivo proteger a saúde física e mental do trabalhador, conforme define o artigo 7º da Constituição Federal, assegurando ao trabalhador o descanso de 24 horas entre o fim de uma jornada e o início da outra.

Nos casos de trabalho aos domingos, este deverá ser compensado durante a semana, sob pena de pagamento deste dia em dobro, explica Oliveira (2011).

4.4 PAGAMENTO DE SALÁRIO ATÉ O 5º DIA ÚTIL DO MÊS

Os empregadores têm até o 5º dia útil do mês subsequente ao dos serviços prestados para realizar o pagamento de salários dos empregados, conforme § 1º do artigo 459 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943, que diz: “Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido”, a menos que haja previsão mais vantajosa ao colaborador no acordo coletivo do trabalho. Em caso de atraso de pagamento, há nos acordos coletivos de trabalho previsão de pagamento de multa por descumprimento.

4.5 GRATIFICAÇÃO NATALINA

Ressalta Oliveira (2011) que o nome “décimo terceiro salário” foi estabelecido pela Constituição Federal para a gratificação natalina e está regulamentada conforme a Lei 4.090/62 juntamente com a Lei 4.749/65, a ser paga no mês de dezembro. De acordo com as Súmulas números 45 e 253, as horas extras prestadas habitualmente e a gratificação semestral, pelo seu duodécimo, integram a base de cálculo desta verba, além de toda verba de natureza salarial recebida pelo colaborador no decorrer do ano. Ressalta ainda o autor que incidirá sobre as duas parcelas do décimo terceiro salário o percentual referente ao FGTS.

Explica o autor que o funcionário que laborou durante todo o ano tem o direito de receber esta gratificação de forma integral, ou seja, receberá 1/12 avos para cada mês trabalhado. É considerado 1/12 avos se o colaborador trabalhar mais do que 15 dias no mês. Para os funcionários que não trabalharam para a empresa durante todo o ano, receberão a gratificação de forma proporcional a quantidade de meses trabalhados.

O artigo 1º da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, determina que a gratificação natalina deva ser paga até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensado o valor adiantado entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, conforme dispõe o artigo 2º desta Lei.

O autor ainda explica que em casos de funcionários que possuem remuneração fixa, ou seja, somente salário fixo, à base de cálculo é o próprio salário fixo recebido no mês de dezembro, ou em caso de rescisão de contrato, o último salário recebido pelo funcionário.

Exemplo descrito abaixo pela Tabela 1:

Tabela 1 - Demonstração de apuração do 13º salário

Mês / ano	Salário Base	13º Salário
Jan/11	724,00	-
Fev/11	724,00	-
Mar/11	724,00	-
Abr/11	724,00	-
Mai/11	724,00	-
Jun/11	724,00	-
Jul/11	724,00	-
Ago/11	724,00	-
Set/11	800,00	-
Out/11	800,00	-
Nov/11	800,00	-
Dez/11	800,00	800,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Os funcionários que possuem remuneração variável, ou seja, empregados que recebem apenas comissões tem como base de cálculo a média de comissões recebidas durante o ano.

Exemplo descrito abaixo pela Tabela 2:

Tabela 2 - Demonstração de apuração do 13º salário variável

Mês / Ano	Comissões	13º Salário
Jan/11	600,00	-
Fev/11	500,00	-
Mar/11	1.000,00	-
Abr/11	320,00	-
Mai/11	180,00	-
Jun/11	150,00	-
Jul/11	700,00	-
Ago/11	250,00	-
Set/11	430,00	-
Out/11	200,00	-
Nov/11	100,00	-
Dez/11	10,00	370,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Nos casos de funcionários com remuneração mista, ou seja, parte fixa e variável, as duas partes de sua remuneração fazem integram à base de cálculo do 13º salário.

Exemplo descrito abaixo pela Tabela 3:

Tabela 3 - Demonstração de apuração do 13º salário fixo e variável

Mês / Ano	Salário Base	13º Salário Fixo	Comissões	13º Salário Variável	13º Salário Devido
Jan/11	724,00	-	600,00	-	-
Fev/11	724,00	-	500,00	-	-
Mar/11	724,00	-	1.000,00	-	-
Abr/11	724,00	-	320,00	-	-
Mai/11	724,00	-	180,00	-	-
Jun/11	724,00	-	150,00	-	-
Jul/11	724,00	-	700,00	-	-
Ago/11	724,00	-	250,00	-	-
Set/11	800,00	-	430,00	-	-
Out/11	800,00	-	200,00	-	-
Nov/11	800,00	-	100,00	-	-
Dez/11	800,00	800,00	10,00	370,00	1.170,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

4.6 FÉRIAS REMUNERADAS COM ACRÉSCIMO DE 1/3

Todo empregado que trabalhar durante doze meses consecutivos terá o direito a um período para descanso anual, sem o prejuízo de sua remuneração, conforme o previsto no artigo 129 da CLT. Porém o art. 130 da CLT faz algumas ressalvas:

Art. 130...

I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 05 (cinco) vezes;

II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando não houver tido de 06 (seis) a 14 (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 (tinta e duas) faltas; (BRASIL, 2003, p. 262).

O artigo 131 da CLT prevê algumas condições em que a ausência do empregado não é considerada falta ao serviço.

Art. 131...

I – até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II – até 03 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

- III – por cinco dias, em caso de nascimento de filho;
- IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V – até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- VI – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c, do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar) (art. 473, incisos I a VI, da CLT);
- VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Inciso VII do art. 473 da CLT, acrescido pela Lei nº 9.471, de 14-7-97 – DOU de 15-7-97).
- VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo (Inciso acrescido pela Lei nº 9.853, de 27-10-99).
- IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro (acrescentando pela Lei nº 11.304, de 11-5-2006).
- X – durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;
- XI – por motivo de acidente de trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, executada a hipótese de o empregado ter percebido da Previdência Social prestação de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 06 (seis) meses, mesmo em períodos descontínuos;
- XII – justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;
- XIII – durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e
- XIV – nos dias em que não tenha havido serviço, salvo se o empregado deixar de trabalhar com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias. (BRASIL, 2003, p. 263).

Há algumas hipóteses previstas no art. 133 da CLT, estas fazem que o colaborador perca o direito a férias, quando durante o período aquisitivo o empregado:

- I – deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;
- II – permanecer am gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;
- III – deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e
- IV – tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 06 (sei) meses, embora descontínuos. (BRASIL, 2003, p. 263).

Desta forma o colaborador trabalha doze meses contínuos para ter o direito às férias, ou seja, este é um período concessivo, de acordo com Oliveira (2011) o empregador tem mais doze meses subsequente à aquisição do direito para conceder o gozo deste benefício ao funcionário, ultrapassando este período deverá

remunerá-la em dobro. É o empregador que agenda as férias de seu empregado, no entanto pode ser combinada livremente com o funcionário para uma data que o agrade.

Ressalta o autor que decorrido o prazo acima mencionado sem que o empregador tenha concedido às férias, o empregado em o direito de ajuíza reclamações pleiteando condenações, da época do gozo das mesmas, sendo que está sentença cominará multa diária de 5% do salário mínimo, devido ao empregado até que seja cumprida (art. 137 § 1º e 2º, da CLT). (BRASIL, 2003, p. 264).

Em caso de haver trabalhador da mesma família, de acordo com o art. 136 da CLT, “a época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador”, no entanto diz o § 1º do mesmo artigo: “Os membros de uma família que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço”. Porém com base no previsto em Lei, os familiares têm o direito, no entanto não é um direito absoluto, ou seja, o empregador poderá se negar caso cause prejuízo no serviço. (BRASIL, 2003, p. 264).

O valor a ser recebido pelo funcionário é o valor de sua remuneração no mês do gozo acrescido do terço constitucional.

No caso de colaboradores que recebam apenas remuneração fixa, os cálculos são feitos conforme o exemplo abaixo:

Exemplo descrito abaixo pela Tabela 4:

Tabela 4 – Demonstração de apuração de férias + 1/3

Mês / Ano	Salário Base	Salário	1/3 Constitucional	Férias + 1/3
Jan/11	724,00	-		
Fev/11	724,00	-		
Mar/11	724,00	-		
Abr/11	724,00	-		
Mai/11	724,00	-		
Jun/11	724,00	-		
Jul/11	724,00	-		
Ago/11	724,00	-		
Set/11	800,00	-		
Out/11	800,00	-		
Nov/11	800,00	-		
Dez/11	800,00	-		
Jan/12	Férias	800,00	266,67	1.066,67

Fonte: Elaborada pelo autor.

Para funcionários cujo sua remuneração é composta somente por parcelas variáveis, o modo de apuração é conforme o exemplo abaixo.

Exemplo descrito abaixo pela Tabela 5:

Tabela 5 – Demonstração de apuração de férias + 1/3 remuneração variável

Mês / Ano	Comissões	Média Variável	1/3 Constitucional	Férias + 1/3
Jan/11	600,00	-	-	-
Fev/11	500,00	-	-	-
Mar/11	1.000,00	-	-	-
Abr/11	320,00	-	-	-
Mai/11	180,00	-	-	-
Jun/11	150,00	-	-	-
Jul/11	700,00	-	-	-
Ago/11	250,00	-	-	-
Set/11	430,00	-	-	-
Out/11	200,00	-	-	-
Nov/11	100,00	-	-	-
Dez/11	10,00	-	-	-
Jan/12	Férias	370,00	123,33	493,33

Fonte: Elaborada pelo autor.

Nos casos de colaboradores que recebam remuneração mista, tanto a parte fixa quanto a variável fazem parte da base de cálculo das férias remuneradas acrescidas de 1/3.

Exemplo descrito abaixo pela Tabela 6:

Tabela 6 – Demonstração de apuração de férias + 1/3 remuneração fixa e variável

Mês / Ano	Salário Base	Salário	1/3	Férias + 1/3	Comissões	Média	1/3	Férias + 1/3	Total de Férias + 1/3
Jan/11	724,00	-	-	-	600,00	-	-	-	-
Fev/11	724,00	-	-	-	500,00	-	-	-	-
Mar/11	724,00	-	-	-	1.000,00	-	-	-	-
Abr/11	724,00	-	-	-	320,00	-	-	-	-
Mai/11	724,00	-	-	-	180,00	-	-	-	-
Jun/11	724,00	-	-	-	150,00	-	-	-	-
Jul/11	724,00	-	-	-	700,00	-	-	-	-
Ago/11	724,00	-	-	-	250,00	-	-	-	-
Set/11	800,00	-	-	-	430,00	-	-	-	-
Out/11	800,00	-	-	-	200,00	-	-	-	-
Nov/11	800,00	-	-	-	100,00	-	-	-	-
Dez/11	800,00	-	-	-	10,00	-	-	-	-
Jan/12	Férias	800,00	266,67	1.066,67	Férias	370,00	123,33	493,33	1.560,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

4.7 VALE TRANSPORTE

De acordo com o artigo 4º da LEI Nº 7.418 – DE 16 DE DEZEMBRO DE 1985 – DOU DE 17/12/85, todo empregado tem o direito de receber um adiantamento referente ao valor das despesas de transporte de sua residência para o local de trabalho e vice-versa.

A empresa pode descontar até 6% do salário bruto do funcionário para o pagamento do vale transporte, no entanto, segundo Oliveira (2011), a base de cálculo do vale transporte tem sido objeto de controvérsia, pois alguns entendem que a correta base a ser considerada é apenas os dias do mês para os quais foi concedido o vale-transporte.

O parecer MTb Nº 15, de 28-12-92, da Secretaria de Fiscalização do Trabalho – Coordenação de Análise, Orientação e Normas -, estabelece que a base de cálculo do vale transporte é de 6% sobre o salário básico mensal, mesmo que os dias de trabalho prestados sejam inferiores a 30 dias.

Conforme expõe o artigo 2º, § 1º, inciso IX, do Decreto n. 4.480/2003 o vale transporte, mesmo sendo pago em dinheiro, possui natureza indenizatória, ou seja, não integra a remuneração do funcionário para cálculos dos demais benefícios, como pagamento de 13º salário e férias acrescidas do terço constitucional.

4.8 LICENÇA MATERNIDADE

O artigo 392 da CLT determina que toda a empregada gestante tem o direito à licença maternidade de 120 dias, sem o prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela lei nº 10.421, 15.4.2002).

De acordo com a súmula 244 TST, mesmo com o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não o isenta do pagamento da estabilidade, conforme o abaixo exposto:

I – o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88)." (ex-OJ nº 88 da SBDI-1 – DJ 16.04.2004 e republicada DJ 04.0504).

II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (VADE MECUM, 2011, p. 1936).

4.9 FGTS: DEPÓSITOS DE 8% DO SALÁRIO EM CONTA BANCÁRIA A FAVOR DO EMPREGADO

O fundo de garantia por tempo de serviço foi instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 e passou a reger-se pela Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990. Estas determinam aos empregadores a obrigação de depositar, em conta vinculada, este valor corresponde a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas que tratam o artigo 457 e 458 da CLT (comissões, gorjetas, gratificações, etc.), ou seja, toda verba que tem natureza salarial é base de cálculo para o pagamento do FGTS, inclusive o décimo terceiro salário, a que se refere à Lei 4.090/1962, com as modificações da Lei 4.749/1965.

De acordo com Martins (2011) não são todos os trabalhadores que tem direito a este benefício, aponta como beneficiários do FGTS os trabalhadores regidos pela CLT, os avulsos, os empregados rurais, ficando de fora desta lista os autônomos, eventuais e os servidores públicos civis e militares.

Destaca o autor que os depósitos devem ser efetuados mensalmente até o sétimo dia útil do mês subsequente ao de sua competência. Quando o dia sete não for útil, o depósito deverá ser antecipado.

4.10 HORAS EXTRAS

Para entendermos melhor sobre as horas extras, Martinez (2011) explica as expressões “duração do trabalho”, “jornada de trabalho” e “horário de trabalho”, a fim de se evitar confusões conceituais. Observe-se:

I) Duração do trabalho é o tempo de labor legalmente ou contratualmente proposto a um colaborador. Exemplo: o contrato de trabalho dos bancários prevê a duração da jornada de seis horas diárias e trinta e seis horas semanais.

II) Jornada de trabalho é todo o tempo em que o empregado está à disposição do empregador durante **um** dia.[...]

III) Horário de trabalho é a duração do trabalho com seus limites bem especificados, inclusive com a fixação dos intervalos. (MARTINEZ, 2011, p. 272).

De acordo com o artigo 58 da CLT, a jornada de trabalho de todo o empregado não poderá exceder a 8 horas diárias ou 44 horas semanais. No entanto existem algumas categorias de empregados cujo suas jornadas são reduzidas, como por exemplo, os bancários e telefonistas, que têm como limite a jornada diária de 6 horas e 36 horas semanais, ou ainda com previsão em leis especiais, como o caso dos fisioterapeutas, com jornada máxima de 30 horas semanais, conforme o que dispõe o artigo 227, da CLT:

Art. 227. Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou trinta e seis horas semanais. (BRASIL, 2003, p. 279).

Segundo esclarece Oliveira, a jornada diária do trabalhador poderá ser acrescida de duas horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante acordo coletivo ou contrato coletivo de trabalho.

As horas que excederem ao limite diário terão, no mínimo, o acréscimo de 50%, este percentual foi determinado pela Constituição Federal, que alterou o § 1º do artigo 59 da CLT, que determinava o acréscimo de no mínimo 20% sobre o

salário hora normal. É necessário se observar os acordos coletivos de trabalho, pois se ali tiverem previstos adicionais de horas extras superiores a 50%, estes deverão ser utilizados para quitação destas.

Exemplo:

$$\begin{aligned} \text{Salário hora normal} &= \text{R\$ } 10,00 \times 50\% = \text{R\$ } 5,00 && (1) \\ \text{R\$ } 10,00 + \text{R\$ } 5,00 &= \text{R\$ } 15,00 \end{aligned}$$

Assim a cada 1 hora extra o trabalhador recebe o valor de R\$ 15,00.

Desta forma, vejamos o que preceitua a Instrução Normativa nº 01 de 12-10-88 (DOU, 21-10-88):

Os empregados maiores (homens e mulheres) poderão ter a jornada prorrogada no máximo em 02 (duas) horas, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias, mediante acordo individual, coletivo, convenção ou sentença normativa, com o acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre à hora normal. Aos menores é vedada a prorrogação da jornada de trabalho, salvo para efeito de compensação.

Na ocorrência de força maior, não há limite de jornada para os empregados maiores (homens e mulheres), cuja remuneração será a da hora normal. Em se tratando de menores, o limite da prorrogação será de 4 (quatro) horas diárias, com adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. Os casos de força maior deverão ser comunicados ao órgão local do Ministério do Trabalho, no prazo de 10 (dez) dias para os empregados maiores, e 48 (quarenta e oito) horas no caso dos menores.

Tratando-se de serviços inadiáveis, a jornada poderá ser aumentada em até 04 (quatro) horas diárias, exclusivamente para os empregados maiores, com acréscimo de, no mínimo 50% (cinquenta por cento) da hora normal. Os casos de serviços inadiáveis deverão ser comunicados ao órgão local do Ministério do Trabalho, no prazo de 10 (dez) dias.

As horas não trabalhadas em decorrência de causas acidentais ou de força maior poderão ser repostas pelos empregados na base de 02 (duas) horas por dia, no máximo de 45 (quarenta e cinco) dias no ano, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias. As referidas horas não sofrerão acréscimo salarial. (BRASIL, 1988).

Martins (2011) ressalta que as horas extras pagas com habitualidade integram o cálculo de outras verbas como indenização (Súmula 24 do TST), décimo terceiro salário (Sumula 45 do TST), FGTS (Súmula 63 do TST), aviso prévio indenizado (§ 5º do artigo 487 da CLT), gratificações semestrais (Súmula 115 do TST), férias (§ 5º do artigo 142 da CLT) e descanso semanal remunerado (Súmula 172 do TST e artigo 7º da Lei nº 605/49). “O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número das

horas efetivamente prestadas e sobre ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas” (Súmula 347 do TST).

O autor faz uma importante observação quanto aos trabalhadores remunerados por meio de remuneração variável e remuneração mista, ou seja, parte fixa e parte variável. Em caso de labor extraordinário, estes trabalhadores têm o direito do recebimento apenas do adicional de horas extras sobre a parte variável, conforme sumula 340 do TST.

Para os bancários, a Súmula nº 102 do TST preceitua:

Nº 102 Bancário. Cargo de confiança. (incorporadas as Súmulas nº 166, 204 e 232 e as Orientações Jurisprudenciais nº 15, 222, e 288 da SDI-1 – Res. 129/05 – DJ 20-4-05)

I – A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o artigo 244, § 2º da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex- Súmula nº 204 – RA 232/2003, DJ 21-11-2003)

II – O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do artigo 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 – RA 102/1982, DJ 11-10-1982 e DJ 15-10-1982)

III – Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288, DJ 11-8-2003)

IV – O bancário sujeito à regra do artigo 24, § 2º da CLT, cumpre jornada de trabalho de 08 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232 – RA 14/1985, DJ 19-9-1985)

V – O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do artigo 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 – Inserida em 20-6-2011)

VI – O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não às duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 – RA 66/1980, DJ 18-6-1980 e republicada DJ 14-7-1980)

VII – O bancário exercente da função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito as sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 – Inserida em 14-3-1994). (VADE MECUM, 2011, p. 1930).

4.11 HORAS *IN ITINERE*

Inicialmente, explica Martinez (2011) que todo o período que o colaborador estiver à disposição do empregador, mesmo fora do horário de trabalho, por motivos

de deslocamento residência/trabalho/residência para lugares de difícil acesso ou não servidos por transporte público regular é considerado como serviço efetivo.

“Denomina-se **serviço efetivo real** todo período em que o empregado se encontra à disposição do empregador, dentro do horário de trabalho, **aguardando** ou **executando ordens**, salvo disposição especial expressamente consignada.” (MARTINEZ, 2011, p. 272, grifo do autor).

Via de regra, o tempo gasto para o empregado ir e vir do trabalho, por qualquer meio de transporte, não é computado como jornada de trabalho, conforme o exposto no § 2º do artigo 58 da CLT:

“O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.” (BRASIL, 2003, p. 255).

Entretanto, como toda regra tem sua exceção, nos casos em que a jornada de trabalho tenha início ou término em horários incompatíveis com os transportes públicos, conseqüentemente o empregador teria que disponibilizar uma condução para transportar estes empregados no trajeto residência/trabalho/residência e com isso as horas itinerárias serão consideradas como serviço efetivo, tendo assim o direito ao recebimento destas como extraordinárias, conforme o exposto na Súmula 90, II do TST:

“II – A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas in itinere (ex-Orientação Jurisprudencial 50 – Inserida em 1º-2-1995).” (VADE MECUM, 2011, p. 1929).

4.12 HORAS EXTRAS DE INTERVALOS

De acordo com Martinez (2011), a supressão do intervalo intrajornada justifica a aplicação do disposto no § 4º do artigo 71, da CLT, criado pela Lei n. 8.923/94.

É de direito do trabalhador que laborar continuamente mais de seis horas diárias um intervalo para repouso e alimentação de no mínimo uma hora, (conforme prevê o artigo 71 da CLT). Somente em casos de acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá ultrapassar de 2 horas.

De acordo com a Súmula 360 do TST, a interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou de intervalo para repouso semanal,

não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 06 (seis) horas previsto no artigo 7º, VIV, da CF/1988.

Aos trabalhadores cuja duração do trabalho não ultrapassar de seis horas e exceder a quatro horas, terão direito a um intervalo de quinze minutos. Estes intervalos não serão computados na duração do trabalho, como dispõe o § 1º e 2º, do artigo 71, da CLT:

§ 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. (BRASIL, 2003, p. 258).

De acordo com o § 4º do artigo 71, da CLT, ao empregador que não conceder os intervalos previstos neste artigo, obrigatoriamente deverá remunerar com um acréscimo, de no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Ainda explica o autor, que os intervalos entre o fim de uma jornada e o início de outra devem ser de, no mínimo onze horas, este para restabelecimento físico e mental do empregado. Há também o direito de intervalos de no mínimo de onze horas consecutivas de descanso entre uma jornada e outra, e no mínimo um intervalo de descanso semanal de 24 horas, estes previstos nos artigos 66 e 67 da CLT. Em caso de violação destes direito, o empregador devera remunerar a diferença entre o intervalo gozado e o intervalo devido, com o respectivo adicional de horas extras, conforme Súmula 110 do TST:

Súmula 110 - No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. (VADE MECUM, 2011, p. 1930).

4.13 ADICIONAL NOTURNO

Para os autores, Martinez, Martins e Oliveira (2011), os trabalhadores urbanos que laboram no período entre as 22 horas de um dia até as 5 horas do dia seguinte e os trabalhadores rurais que laboram no período entre as 21 horas de um dia até as 5 horas do dia seguinte, tem direito ao adicional noturno.

Ressaltam os autores que os adicionais mínimos a serem utilizados são de 20% para os trabalhadores urbanos e de 25% para os trabalhadores rurais, salvo acordado por escrito, ou nos acordos coletivos de trabalho outros adicionais, conforme artigo 73, da CLT.

Segundo o § 1º, do artigo 73, da CLT, uma hora noturna é equivalente a 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Há uma ressalva neste aspecto, quanto aos trabalhos com petróleo, onde este benefício não se aplica, conforme Súmula 112 do TST.

De acordo com a Súmula 60 do TST:

I O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula 60 – RA 105/1974, DJ 24-10-1974)

II Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogado esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5.º, da CLT. (ex-OJ 6 – inserida em 25-11-1996). (VADE MECUM, 2011, p. 1927).

4.14 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Como explicam Martins e Oliveira (2011), insalubres são as atividades de trabalho desenvolvidas em exposição a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados, que causam doenças.

Destacam os autores que estas avaliações são feitas de duas formas:

- a) Qualitativa: ruído, pressões hiperbáricas, vibrações, poeiras;
- b) Quantitativas: frio, umidade, agentes biológicos;

Além disso, na Portaria nº 3.214, de 8-6-78, NR 15, encontramos as atividades e operações tidas como insalubres, e obedecem as normas especiais. São elas:

- a. Exame médico a cada período ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado;
- b. Abreugrafia ou telerradiografia do tórax, sempre que o empregado estiver exposto a qualquer tipo de poeira ou outro agente que possa causar danos ao aparelho respiratório;
- c. Proibição de trabalho menor (art. 405, inciso I, da CLT);
- d. Licença prévia das autoridades competentes em matéria de medicina do trabalho para realização de hora extra (art. 60 da CLT);
- e. Existência de um lavatório para cada 10 trabalhadores, conforme Portaria nº 3.214, de 8-6-78, NR 24.1.8. (OLIVEIRA, 2011, p. 14).

Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; (art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal)

O artigo 92, da CLT, prevê o pagamento de um adicional de 40% (grau máximo), 20% (grau médio) e 10% (grau mínimo) sobre o salário mínimo da região, aos trabalhadores que exercerem atividades insalubres acima dos limites tolerados pelo Ministério do Trabalho.

Ainda esclarecem os autores que, o adicional de insalubridade pago habitualmente, integrará à remuneração para o cálculo de férias (artigo. 142, § 5º, da CLT), 13º salário, aviso prévio, FGTS, indenização (Súmula nº 139 do TST). E devido o pagamento ser mensal, este não integrará ao DSR, vez que já inclui o primeiro (§ 2º do artigo 7º da Lei nº 605/49)

Com a cessação do risco à saúde ou integridade física do empregado, deixa de existir o direito do recebimento do respectivo adicional, conforme expresso no artigo 194, da CLT.

Por fim, Martins (2011) observa que:

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, devendo tomar medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso do EPI do empregado (S. 289 do TST). (MARTINS 2011, p. 259)

4.15 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Para Martins (2011), todo o empregado que desenvolve seus serviços diariamente com elementos inflamáveis ou explosivos, tem direito ao recebimento de um adicional de periculosidade. O § 1º do artigo 193, da CLT, assegura a todo o trabalhador exposto a atividades perigosas, o adicional de 30% sobre o salário base.

Oliveira (2011) explica que gratificações, prêmios, ou participação nos lucros da empresa, não integram a base de cálculo do adicional de periculosidade, conforme Súmula 191 do TST.

“A caracterização e a classificação de insalubridade ou periculosidade, segundo normas do Ministério do Trabalho, serão feitas por meio de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrado no Ministério do Trabalho.” (OLIVEIRA 2011, p. 16).

De acordo com a Súmula 39, do TST, os empregados que operam em bomba de gasolina também têm o direito ao recebimento do adicional de periculosidade.

Segundo Martins (2011) para os empregados que trabalham no setor de energia elétrica foi criada a Lei nº 7.369, de 20-09-85, esta deu o direito a estes trabalhadores o recebimento do adicional de periculosidade.

Destaca o autor que, se o pagamento do adicional de periculosidade for habitual, este integrará as férias (§ 5º do artigo 142, da CLT), o decimo terceiro salário, o aviso prévio, o FGTS, a indenização (Sumula 132, I, do TST). Não haverá integração no DSR, vez que se trata de um pagamento mensal, assim este já se encontra incorporado ao salário (§ 2º do artigo 7º da Lei nº 605/49), completa o autor.

Por fim, ressalta Oliveira (2011) que em casos que o empregado esteja exposto a serviço insalubre e perigoso, deverá optar pelo adicional de um deles, e, quanto aos trabalhadores menores, estes são proibidos de desenvolver serviços em condições insalubres e perigosas.

Recente o Tribunal Superior do Trabalho manteve a r.sentença que deferiu o adicional de periculosidade e o adicional de insalubridade de forma acumulada, no processo: RR – 0001072-72.2011.5.02.0384.

4.16 EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Segundo destaca Barros (2005), é assegurado a todo trabalhador que desenvolver um trabalho igual, sendo do sexo masculino ou feminino, a igualdade em sua remuneração. No prisma internacional, o princípio da isonomia, foi inserido pela primeira vez no Tratado de *Versailles*, constando da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) e, mais tarde, da Convenção n. 100 da OIT, de 1951.

Quanto ao plano Constitucional, explica o autor, que o princípio da isonomia surge, de início, na Constituição Mexicana de 1917, que assegura para trabalho igual salário igual, sem diferenciação de sexo e nacionalidade.

De acordo com o artigo 7º, inciso XXX e XXXI, da Constituição Federal, é proibida qualquer diferença de salário por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil e portador de deficiência.

Portanto, o princípio constitucional da isonomia é inserido a fim de extirpar qualquer discriminação no trabalho humano, do qual derivou a equiparação salarial prevista no art. 461 da CLT, que dispõe:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional (Redação determinada pela Lei n. 1.723 de 1952).

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial (Redação determinada pela Lei n. 5.798, de 1972). (BRASIL, 2003, p. 311).

Desta forma, é necessário que todos os trabalhadores que exerçam a mesma função, com a mesma perfeição técnica, não tenham nenhuma desigualdade salarial, a fim de se evitar a equiparação salarial contida no artigo 461 da CLT.

5 TIPOS DE CONTRATO

Apresenta-se nas seções abaixo as relações de emprego e trabalho e terceirizações no Direito do Trabalho.

5.1 RELAÇÕES DE EMPREGO E TRABALHO

De acordo com Delgado (2014), a relação empregatícia se define em um fenômeno sócio jurídico, caracterizado por alguns elementos jurídicos indispensáveis, e sem estes não é possível se configurar a mencionada relação.

No entender dos autores, Barros (2005), Martinez (2011) e Delgado (2014), cinco elementos caracterizam a relação empregatícia, o trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e por fim subordinação. Assim explicam cada uma delas:

I - Trabalho por Pessoa Física – Os bens jurídicos protegidos pelo direito do trabalho, ou seja, vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc., e estes não podem ser usufruídos por pessoas jurídicas, assim a necessidade da relação com a pessoa física.

II – Pessoalidade – Ao longo da prestação dos serviços contratados, o trabalhador não pode ser substituído por outro. Este elemento é essencial para a caracterização da relação de emprego.

III – Não Eventualidade – Para se caracterizar uma relação de emprego, é necessário que o trabalho prestado pelo trabalhador seja permanente. Portanto o tem que haver continuidade nos serviços prestados.

IV – Onerosidade – A relação empregatícia há um fundo econômico. Este sistema econômico faz a ligação entre o trabalhador e o processo produtivo, originando os bens econômicos característicos do mercado. Assim o empregado oferece seus serviços e o empregador oferece salários como contraprestação.

V – Subordinação – Nesta o empregado está submetido ao poder de direção do empregador, com isso o trabalhador não tem o poder de tomar decisões, mas sim acatar a ordens.

Segundo o que expõe Barros (2005, p. 199): “Os contratos de atividade geram uma relação de trabalho, da qual a relação de emprego é uma espécie.”

Sobre estas relações, Delgado (2014) e Barros (2005) explicam que, estas são espécies de relação jurídica, e a partir desta relação jurídica entre as partes são norteados os princípios, institutos e regras. Destacam os autores que há distinção entre relação de trabalho e relação de emprego.

Relacionam os autores como relações de trabalho, os contratos de trabalhos:

a) **Autônomo:** Segundo Barros (2005), no trabalho autônomo não há subordinação do prestador de serviço, ou seja, atua sem submissão aos poderes do empregador. Diante disto este não é amparado pelo direito do trabalho, pois não é considerado empregado, conforme o que dispõe o artigo 3º, da CLT:

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

- Delgado (2014) expõe que, apesar do contrato ser pactuado com pessoa física, é comum a falta de pessoalidade e cita como exemplo, um motorista de veículo escolar, que se compromete a cumprir rotas e horários pré-fixados, no entanto, pode ser substituído eventualmente por outrem. Ainda neste exemplo, observa o autor a falta de subordinação, mantendo o contrato no âmbito civil, conforme Artigo 1.216, CBB/1916 e artigo 594, CBB/2002.

b) **Eventual:** Os trabalhadores eventuais são aqueles chamados momentaneamente para exercer uma atividade que não esta inserida em suas atividades normais, conceitua Barros (2005). Como exemplo, a autora aponta um técnico que é chamado para instalar o elevador em um edifício comercial.

- Para Delgado (2014), os objetos que definem o elemento eventualidade são, os princípios das teorias do evento, teoria da descontinuidade, teoria dos fins do empreendimento e a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços.

c) **Avulso:** Trabalhadores avulsos são aqueles que não têm vínculo com nenhuma empresa, explica Martinez (2011). São considerados avulsos os trabalhadores que prestam serviços a mais de uma empresa em curtos prazos, complementam Barros (2005) e Delgado (2014). Os primeiros trabalhadores a serem tratados como avulsos, foram os sócios dos sindicatos,

pois prestavam serviços temporários em trapiches e armazéns, por força da lei previdenciária (Decreto n. 1.577, de 08 de abril de 1973). Entretanto, a Lei n. 3.807 (Lei Orgânica da Previdência Social), de 1960, trata os prestadores de serviços a diversos tomadores de serviços, é o que esclarece Barros (2005).

- Destaca a autora que, com o passar do tempo, muitos artigos da CLT foram revogados, principalmente pelo Decreto-Lei n. 127 de janeiro de 1967. Nesse tocante, surgiu regulamentação da Lei n. 5085, de agosto de 1966, o artigo 2º, do Decreto n. 61.851, de dezembro de 1967, que reconheceu o direito às férias aos trabalhadores avulsos, pagas pelos tomadores de serviços mediante um adicional ao salário administrado e controlado pelo sindicato. Em 1968, a Lei n. 5.480 em seu 2º artigo, estendeu ao avulso o direito ao FGTS e à gratificação natalina e, em 1982, o artigo 2º, da Lei n. 7.002 autorizou as administrações dos portos a adotarem jornada noturna especial.

d) **Voluntário:** De acordo com Delgado (2014), o trabalho voluntário é realizado por quem tem a vontade de realiza o bem, assim define:

- “A benemerência do trabalho voluntário conjuga duas grandes dimensões constitutivas: de caráter subjetivo, centrada no ânimo, e de caráter objetivo, centrada na causa do labor ofertado.” (DELGADO, 2014, p. 362).

O trabalho voluntário é definido conforme o artigo 1º, da Lei n. 9.608/98, “a atividade não remunerada, prestada por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza, ou à instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.”

- Destaca Martinez (2011) que, o serviço comunitário prestado não é remunerado, pois não é entendido como trabalho.

e) **Estagiário:** Segundo Delgado (2014), este contrato foi regulamentado a fim de aperfeiçoar e complementar a formação acadêmico-profissional do estudante. Seu objetivo social e educacional justifica o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio.

O artigo 1º, da Lei n. 11.788/2008 define contrato de estágio como:

[...] ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental (anos finais do 'ginásio') na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (VADE MECUM, 2011, p. 1864).

- Frisa Martinez (2011) que, para ser realizado, o estágio deve fazer parte do projeto pedagógico de qualquer curso, integrando o itinerário formativo do educando.

- Ainda ressalta o autor que, os contratos de estágio podem ser obrigatório ou não obrigatório, estágio curricular ou estágio supervisionado.

f) **Cooperativa de mão-de-obra:** De acordo com Delgado (2014), as cooperativas surgiram como uma fórmula alternativa de liderar e organizar a força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista do Brasil, e passou a presenciar os trabalhadores, a partir do ano de 1990, devido ao descrédito oficial da relação de emprego e de desregulamentação e flexibilização da ordem jurídica trabalhista.

- O parágrafo único do artigo 442, da CLT, preceitua: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.”

- Por fim, Barros (2005) explica que, o trabalho cooperado não abrange o direito do trabalho, entretanto, com freqüência há tomadoras de serviços desvirtuando seus objetivos, com isso o Ministério Público do Trabalho entra em ação, com o ajuizamento de ação civil pública na Justiça do Trabalho, em defesa dos interesses individuais.

5.2 TERCEIRIZAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO

Explica Cunha (2011) que a terceirização surgiu com a observação do desemprego na sociedade.

Desta forma ressalta a autora que:

“Para combate a tal fenômeno, ou seja, ao desemprego, sugeriu-se a atividade ocasional, o trabalho temporário, com mobilidade da força de trabalho.” (CUNHA, 2011, p. 56)

Segundo Martins (2011), há vários nomes para denominar a contratação de terceiros pela empresa, para prestação de serviços ligados a sua atividade meio. São denominados como terceirização, subcontratação, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria etc.

Para Delgado (2014), o setor terciário é composto pelos serviços em geral, assim expõe:

“Para o Direito do Trabalho *terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente.*” (Delgado, 2014, p. 452)

O artigo 455, da CLT, preceitua que:

Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. (BRASIL, 2003, p. 309).

A inovação tecnológica, as alterações na organização da produção, os métodos utilizados na gestão da mão-de-obra, e, em consequência, as necessidades dos trabalhadores, para Barros (2005) são os principais fatores que originaram a discussão sobre a flexibilidade do emprego, em contraposição à relação de emprego “típica”, gerada por um contrato de trabalho indeterminado, com um único empregador e protegido contra uma dispensa injusta.

Explica a autora que, a terceirização é o ato de transferir para outrem uma atividade secundária, ou seja, a empresa se concentra em sua atividade fim, transferindo as atividades secundárias. A autora define atividade fim como o objetivo registrado na classificação socioeconômica.

Seu objetivo é reduzir custos e melhorar a qualidade do produto e serviço, no entanto são necessários alguns cuidados em relação ao ponto de vista econômico, pois interferem no planejamento de produtividade, qualidade e custos. Ressalta a autora que a cautela deve ser dobrada em relação ao ponto jurídico, vez que a mão-de-obra terceirizada poderá ser reconhecida como vínculo empregatício.

Essa tese foi traçada a partir da Súmula 331 do TST, que dispõe:

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974).

II – A contratação irregular de trabalhador, por meio de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos de Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III – Não forma vínculo de emprego o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligado à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que este tenha participado da relação processual e conste também o título executivo judicial (alterado pela Resolução de 11.09.00, DJ 19.09.00). (VADE MECUM, 2011, p. 1941).

Por fim, Delgado (2014) enfatiza que, nos contratos de trabalhos ou nas terceirizações que houver os elementos que caracterizam a relação empregatícia, ou seja, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, será reconhecido o vínculo de emprego, devido ao princípio da primazia da realidade no ordenamento jurídico trabalhista. Este princípio pode ser observado no artigo 442, da CLT, que aponta: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

Importante que os contratos de terceirizações estejam de acordo com a súmula que regulamenta este trabalho, ou seja, súmula 331 do TST, a fim de se evitar a aplicação do artigo 9º, da CLT que dispõe: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

6 ESTUDO DE CASO

Apresenta-se nas seções abaixo os estudos realizados.

6.1 ESTUDO DE CASO I – VÍNCULO DIRETO

Condenação reclamação trabalhista (Sentença):

Ante o exposto, e considerando o mais que dos autos consta, decide o juízo da 2ª Vara do Trabalho de Jaboatão dos Guararapes julgar PROCEDENTE, EM PARTE, a postulação de PETERSON CARNEIRO PACÍFICO em face de PRIMO SCHINCARIOL INDÚSTRIA DE CERVEJAS E REFRIGERANTES S/A, para declarar a aplicabilidade à relação entre as partes dos instrumentos normativos celebrados pelo SINDBEB durante o respectivo período laboral, e condenar a parte reclamada a pagar à parte reclamante, no prazo de 15 dias após a liquidação do julgado (sob pena de multa de 10% sobre a respectiva quantia – artigo 475-J do CPC, e o início da fase executiva com a imediata expedição de mandado de bloqueio de conta bancária pelo convênio BACENJUD – penhora “online”), os valores correspondentes aos títulos trabalhistas a seguir elencados, nos termos descritos na Fundamentação:

- a) Diferenças salariais decorrentes dos pisos oriundos dos instrumentos normativos do SINDBEB, nos termos do item “4” dos Fundamentos;
- b) Devolução da quantia mensal de R\$400,00, nos termos do item “5” dos Fundamentos;
- c) Diferenças de comissões e de premiações, bem como respectivas repercussões, nos termos do item “6” dos Fundamentos;
- d) Horas extraordinárias e dobras de domingos e feriados, e respectivas repercussões, nos termos do item “7” dos Fundamentos;
- e) Remuneração e reflexos relativos aos intervalos intra e interjornadas, nos moldes do item “7” dos Fundamentos;
- f) Indenização relativa aos tickets dos sábados, domingos e feriados e aos lanches, nos termos do item “9” dos Fundamentos;
- g) Multa do artigo 477 da CLT. (BRASIL, 2011).

Modificação do julgado (Acórdão):

ACORDAM os membros integrantes da Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, em tudo mantida a unanimidade, atuando de ofício, não conhecer do recurso da reclamada, por falta de interesse processual, com relação à exclusão dos benefícios da justiça gratuita concedido ao reclamante e as matérias que tratam da aplicação do índice de correção monetária correspondente ao do mês subsequente, nos termos da Súmula 381 do C. TST e a retenção da contribuição previdenciária (parte do segurado) incidente sobre o crédito do reclamante. No mérito, dar provimento parcial ao recurso patronal para excluir da condenação a multa do art. 477, § 8º, da CLT e a penalidade prevista no art. 475-J. do CPC. Ao decréscimo condenatório, fixa-se R\$ 1.000,00. Custas reduzidas em R\$ 20,00. (BRASIL, 2014)

6.1.1 Análise do caso 1

Cálculos do processo:

Figura 1 – Quadro de resumo da condenação referente ao estudo de caso 1

ESTUDO DE CASO 1	
Processo: Vara do Trabalho de	08/04/2011
Reclamante:	30/11/2014
Reclamada:	1312
Ajuizamento: 08/04/2011 Admissão: 01/06/2006 Demissão: 03/11/2010	43,69%
Prescrição: -	
R E S U M O G E R A L	
VERBAS	VALOR CORRIGIDO
HORAS EXTRAS FIXAS E REFLEXOS	66.813,86
HORAS EXTRAS VARIÁVEIS E REFLEXOS	227.095,24
HORAS EXTRAS INTERVALOS E REFLEXOS	276.247,36
DIFERENÇAS DE COMISSÃO E PRÊMIOS E REFLEXOS	366.280,74
DIFERENÇA SALARIAL E REFLEXOS	445,31
INDENIZAÇÃO LANCHE	9.798,32
REFEIÇÃO AOS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS	2.584,71
RESSARCIMENTO DE VALORES	22.580,62
PRINCIPAL	971.846,15
JUROS - 43,69%	424.595,70
TOTAL BRUTO RECLAMANTE	1.396.441,85
INSS - RECLAMANTE	6.725,50
IRRF	165.144,65
TOTAL LÍQUIDO DO RECLAMANTE	1.224.571,70
INSS - RECLAMADA	225.935,49
TOTAL GERAL EM 30/11/2014	1.622.377,34

Fonte: Elaborada pelo autor

Trata o presente caso, de uma reclamatória trabalhista, ajuizada por um vendedor de bebidas, que recebia salário fixo acrescido de comissões e prêmios.

Laborou para referida empresa aproximadamente cinco anos. Recebia o salário fixo equivalente ao piso da categoria. Laborava em regime de sobre jornada diariamente, inclusive em domingos e feriados.

É fato que as horas extras são comuns, em especial na profissão de vendedor, onde o trabalho externo prevalece. Por conta disso muitas empresas

deixam de controlar os horários dos funcionários, embora totalmente possível através dos palm top.

Neste caso, a reclamada deixou de juntar a documentação necessária para prova da verdadeira jornada praticada pelo ex-funcionário, restando condenada a pagar horas extras de acordo com a jornada alegada, de forma unilateral, pelo próprio autor na peça de ingresso. Neste caso a reclamada acaba pagando por uma quantidade de horas extras superiores aquela realmente praticada pelo autor.

Não bastassem as horas extras, a reclamada também deixou de comprovar nos autos a base de cálculo para apuração de prêmios e comissões, restando deferido ao reclamante, diferenças destas verbas, conforme o pleiteado na peça de ingresso.

O item mais oneroso de desta reclamatória trabalhista são os juros de mora, devidos a razão de 1% ao mês, a partir de seu ajuizamento. No presente caso podemos verificar que quase 45% da ação correspondem a eles. Isso significa que poderiam ter sido economizados pela empresa o valor de R\$ 424.595,70, caso as verbas pleiteadas tivessem sido pagas corretamente no momento oportuno. Não menos importante, porém com um pouco menos de destaque não podemos deixar de lembrar, da correção monetária, que também é um ônus para a empresa.

Através de um planejamento trabalhista adequado, muitos casos poderiam ter sido evitados, por exemplo, com a contratação de outro funcionário, exercendo a mesma função, com a mesma remuneração e com jornada diária de 8 horas. Tomamos como exemplo, o primeiro caso estudado, onde um reclamante que costumava laborar 14 horas por dia, sendo que seis delas eram extras enriquecidas com o adicional de 70%, conforme seu acordo coletivo de trabalho. Se houvessem dois trabalhadores dividindo a jornada normal de trabalho, sem extrapolação, fariam juntos, 16 horas trabalhadas, sem que nenhuma delas fosse acrescida do adicional de 70%.

Laborando em jornada normal, a empresa ainda evitaria o pagamento de diferenças de comissões, pois os funcionários teriam as metas divididas. Além disso, não teriam de trabalhar aos domingos e feriados, economizando o pagamento em dobro destes dias trabalhados. Portanto, nessas circunstâncias dois funcionários custam mais barato a uma determinada empresa do que ter que arcar com as obrigações de um único funcionário que labora diariamente em regime de sobre jornada, conforme quadro comparativo abaixo.

Figura 2 – Quadro comparativo referente ao estudo de caso 1

COMPARATIVO 01			
Processo:	Vara do Trabalho de	08/04/2011	01/06/2006
Reclamante:		30/11/2014	03/11/2010
Reclamada:		1312	1592
Ajuizamento: 08/04/2011	Admissão: 01/06/2006	Demissão:	
03/11/2010		43,69%	53,07
Meses Trabalhados: 53,07			
R E S U M O G E R A L			
VERBAS		VALOR CORRIGIDO	
REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E REFLEXOS		79.686,26	
PISO SALARIAL E REFLEXOS		36.842,94	
PRINCIPAL		116.529,20	
TOTAL BRUTO RECLAMANTE		116.529,20	
INSS - RECLAMANTE		11.227,34	
IRRF		-	
TOTAL LÍQUIDO DO RECLAMANTE		105.301,86	
INSS - RECLAMADA		30.606,78	
TOTAL GERAL 1 FUNCIONÁRIO		147.135,98	
CUSTO MENSAL (1 FUNCIONÁRIO)		2.772,66	
TOTAL GERAL 2 FUNCIONÁRIOS		294.271,96	
CUSTO MENSAL (2 FUNCIONÁRIOS)		5.545,33	
TOTAL CONDENAÇÃO		1.622.377,34	
VALOR A ECONOMIZAR		1.328.105,38	

Fonte: Elaborada pelo autor

6.2 ESTUDO DE CASO 2 – TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA

Condenação reclamação trabalhista (Sentença):

Conforme o EXPOSTO, o JUÍZO DA PRIMEIRA VARA DO TRABALHO DE JABOTICABAL/SP, julga PROCEDENTE, EM PARTE, a AÇÃO TRABALHISTA, para, declara a existência de relação jurídica de emprego urbano entre o reclamante ANTÔNIO JOSÉ MARQUES e a reclamada DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS JABOTICABAL LIMITADA, e condenar a reclamada DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS JABOTICABAL LIMITADA, e, em nível de responsabilidade subsidiária a empresa PRIMO SCHINCARIOL INDÚSTRIA DE CERVEJAS e REFRIGERANTES S/A a pagarem ao reclamante ANTÔNIO JOSÉ MARQUES horas suplementares; horas referentes ao intervalo para refeição; indenização referente ao aviso prévio; saldo de salário; férias em dobro, simples e proporcionais acrescidas de um terço; gratificação natalina proporcional do ano de 2009; créditos de FGTS agregados da multa de 40% do período de 1º de abril de 2006 a 30 de agosto de 2011, conforme pedido; multa do artigo 477 da CLT; sanção do artigo 467 CLT; integrações das médias das horas suplementares e das comissões, nos DSRs, no aviso prévio e nas férias acrescidas de um terço, nas gratificações natalinas, e nos créditos de FGTS adicionados da multa de 40%. (BRASIL, 2012).

Majoração do julgado (Acórdão):

DIANTE DO EXPOSTO, DECIDO: conhecer do recurso de BRASIL KIRIN INDÚSTRIA DE BEBIDAS S.A e não o prover. Condeno-a, nos termos da fundamentação, ao pagamento de uma multa (1%) e uma indenização (20%), sobre o valor atribuído à causa, nos importes respectivos de R\$ 300,00 e R\$ 6.000,00, os quais deverão ser ademais, objeto de atualização monetária desde a data da propositura da ação (24.08.2011) e revertida em prol do reclamante. (BRASIL, 2014).

6.2.1 Análise do caso 2

Cálculos do processo:

Figura 3 - Quadro de resumo da condenação referente ao estudo de caso 2

ESTUDO DE CASO 02	
Processo:	24/08/2011
Reclamante:	30/11/2014
Reclamada:	1176
Ajuizamento: 24/08/2011 Admissão: 03/01/2000 Demissão: 30/08/2009	39,16%
Prescrição: 24/08/2006	
R E S U M O	
VERBAS	TOTAL
HORAS EXTRAS FIXAS E REFLEXOS	R\$ 16.026,53
ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E REFLEXOS	R\$ 21.026,80
INTEGRAÇÃO DE COMISSÕES	R\$ 67.010,41
VERBAS RESCISÓRIAS	R\$ 59.758,19
FGTS + 40%	R\$ 21.373,33
Principal	R\$ 185.195,26
Juros de Mora - 39,16%	R\$ 72.523,95
MULTA E INDENIZAÇÃO	R\$ 6.392,58
Valor Bruto	R\$ 264.111,79
INSS Reclamante	R\$ 6.995,23
Imposto de Renda	R\$ -
Valor líquido do reclamante	R\$ 257.116,55
INSS Reclamada	R\$ 22.304,33
Total da Condenação em 30/11/2014	R\$ 286.416,11

Fonte: Elaborada pelo autor

O estudo acima se trata de uma reclamação trabalhista, ajuizada por um vendedor de bebidas, que foi contratado pela 1º reclamada, que encerrou suas

atividades sem quitar suas dívidas trabalhistas, no entanto, vendia com exclusividade os produtos da tomadora de serviço (2º reclamada), ou seja, uma terceirização ilícita.

O reclamante laborou sem registro em sua CTPS no período de 01/04/06 até 30/08/09. Neste caso a 1ª reclamada foi revel, e devido à falta de registro do reclamante, não havia documentos que comprovassem sua real evolução salarial e sua real jornada de trabalho.

Restou condenada a reclamada ao pagamento de horas extras, integração de comissões em DSR, 13º salários, férias + 1/3, aviso prévio e FGTS + 40%, nos valores pleiteados, devido à falta de documentos que comprovassem o real valor recebido a título de comissões. Devido ao reconhecimento de vínculo no período em que laborou sem registro em CTPS, condenado ainda ao pagamento de três férias vencidas em dobro, uma férias vencidas de forma simples e uma de forma proporcional, todas acrescidas do 1/3 constitucional, aviso prévio, saldo de salário, 13º salário proporcional, multas do artigo 477 e 467 da CLT e o pagamento de FGTS + 40% de todo o período sem registro. Neste caso foi reconhecida a responsabilidade subsidiária da 2ª reclamada, vez que por simples análise ao contrato social, verifica-se que ambas tem como atividade-fim a venda de bebidas.

Considerando a terceirização ilícita, o que mais prejudicou a tomadora de serviços foi à falta de registro na CTPS concomitantemente a ausência de documentos, sem estes, a base de cálculo das verbas deferidas foi à remuneração informada pelo reclamante, sem respeitar a real evolução salarial do mesmo. Além disso, o recolhimento integral do FGTS de todo o período sem registro, onera a reclamação, uma vez que acaba tendo que ser recolhido de uma só vez, tudo isto acrescido de juros de mora e correção monetária.

Logo, com o planejamento adequado, ou seja, com o conhecimento e respeito as normas trabalhistas o problema poderia ter sido evitado.

De fato, deveria a tomadora de serviços ter fiscalizado a terceirização, o que evitaria a ausência do registro do empregado, o não pagamento dos recolhimentos fundiários e a não concessão de férias durante todo o período, que deram o direito ao reclamante a recebê-las de forma dobrada.

Assim, a melhor forma de se evitar os gastos desnecessários seria a contratação direta deste funcionário, vez que reconhecida como ilícita a

terceirização, devido às duas empresas terem a mesma atividade-fim, ou seja, a venda de bebidas.

Abaixo segue quadro comparativo, a fim de demonstrar os valores que poderiam ter sido evitados, tais como juros de mora, férias dobradas, multas e indenização.

Figura 4 - Quadro comparativo referente ao estudo de caso 2

COMPARATIVO 02	
Processo:	
Reclamante:	
Reclamada:	
Ajuizamento: 24/08/2011 Admissão: 03/01/2000 Demissão: 30/08/2009	
Prescrição: 24/08/2006	
R E S U M O	
VERBAS	TOTAL
HORAS EXTRAS FIXAS E REFLEXOS	15.230,37
ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E REFLEXOS	19.981,94
INTEGRAÇÃO DE COMISSÕES	63.771,12
AVISO PRÉVIO	4.419,55
SALDO DE SALÁRIO 30 DIAS	4.419,55
FÉRIAS VENCIDAS 2005/06 + 1/3	1.964,20
FÉRIAS VENCIDAS 2006/07 + 1/3	5.892,59
FÉRIAS VENCIDAS 2007/08 + 1/3	5.892,59
FÉRIAS VENCIDAS 2008/09 + 1/3	5.892,59
FÉRIAS PROPORCIONAIS 08/12 + 1/3	3.928,39
13º SALÁRIO PROP. 08/12 DE 2009	2.946,37
MULTA ARTIGO 477 CLT	-
MULTA ARTIGO 467 CLT	-
FGTS + 40% DE TODO PERÍODO SEM REGISTRO	20.294,57
Principal	154.633,82
Juros de Mora - 39,16%	-
MULTA E INDENIZAÇÃO	-
Valor Bruto	154.633,82
INSS Reclamante	6.699,36
Imposto de Renda	-
Valor líquido do reclamante	147.934,46
INSS Reclamada	21.233,90
VALOR TOTAL COMPARATIVO	175.867,73
VALOR TOTAL CONDENAÇÃO	286.416,11
VALOR A ECONOMIZAR	110.548,38

Fonte: Elaborada pelo autor

6.3 ESTUDO DE CASO 3 – RECONHECIMENTO DE VÍNCULO

Condenação reclamação trabalhista (Sentença):

PELO EXPOSTO, decido rejeitar as preliminares e, no mérito, julgar **PROCEDENTES, EM PARTE**, os pedidos, para declarar a relação de emprego entre as partes e, ato contínuo, condenar a reclamada, **SERVIMED COMERCIAL LTDA**, a pagar ao reclamante, **CARLOS HENRIQUE ALVES JUNIOR**, as verbas constantes da fundamentação supra, que passam a fazer parte integrante deste dispositivo, EM VALORES A SEREM APURADOS EM EXECUÇÃO, POR SIMPLES CÁLCULOS, **OBSERVADOS OS LIMITES POSTULADOS**.

A reclamada fica condenada, ainda, a proceder a anotação da CTPS do autor. Para tanto, reclamante deverá juntar sua CTPS aos autos, para que a(o) reclamada(o) seja intimada(o) a anotá-la, após o trânsito e, julgado, sob pena de incidência de multa, ora arbitrada em R\$100,00 POR DIA, por descumprimento de obrigação de fazer.

O FGTS e a indenização rescisória deverão ser depositados na conta vinculada do (a) autor (a), sob pena de execução direta, ficando, desde já, autorizado seu levantamento.

Juros a partir do ajuizamento da ação, nos termos do art. 39, § 1º, da Lei 8.177/91, inclusive sobre o FGTS.

Correção monetária na forma da lei, devendo ser observados os termos do parágrafo único do art. 459 da CLT, ou seja, o 5º dia útil do mês subsequente, quando se torna exigível o pagamento, considerando que não há elementos nos autos que possibilite a aplicação da súmula de jurisprudência nº 16, do Eg. TRT da 15ª Região. Para as verbas rescisórias e multa do art. 477, § 8º, da CLT, a correção dar-se-á a partir do 10º dia após a dispensa.

Para os efeitos do art. 832, § 3º, da CLT, tem natureza indenizatória: aviso prévio indenizado, férias indenizadas e proporcionais, acrescidas de 1/3, FGTS, indenização rescisória de 40% sobre o FGTS, reflexos de DSRs. Sobre as verbas retro, multas previstas nos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT, restituição de despesas efetuadas, bem como indenização pelos honorários advocatícios. (BRASIL, 2009).

Modificação do julgado (Acórdão):

Por tais fundamentos, decide-se rejeitar a preliminar suscitada pela reclamada, conhecer dos recursos e, no mérito, **dar parcial provimento** ao recurso ordinário interposto pela reclamada, para excluir da condenação os honorários advocatícios, **dar parcial provimento** ao recurso adesivo interposto pelo reclamante para excluir a limitação da condenação aos valores indicados na inicial e **negar provimento** ao apelo da União, mantendo a r. decisão de origem nos demais aspectos, inclusive quanto ao valor arbitrado para a condenação, para fins recursais, nos termos da fundamentação, integrante deste dispositivo. (BRASIL, 2012).

6.3.1 Análise do caso 3

Cálculos do processo:

Figura 5 - Quadro de resumo da condenação referente ao estudo de caso 3

ESTUDO DE CASO 3	
Processo:	03/07/2009
Reclamante:	31/07/2012
Reclamada:	36,93%
Ajuizamento: 03/07/2009 Admissão: 04/07/2005 Demissão: 03/12/2008	
Prescrição: 30/03/2004	
RESUMO GERAL	
VERBAS	VALORES
RESCISÓRIAS	61.834,85
MULTA ARTIGO 467	21.429,17
FGTS PACTO	14.365,71
MULTA 40% FGTS PACTO	5.746,29
DSR SOBRE COMISSÕES	21.829,46
REFLEXO DSR EM FGTS + 40%	2.444,90
IND DESPESAS ABERTURA EMPRESA	2.374,08
IND DESPESAS CONVENÇÃO	845,15
IND DESPESAS VIAGEM	34.718,50
TOTAL PEDIDOS	165.588,12
JUROS DE MORA - 36,93%	61.151,10
VALOR BRUTO RECLAMANTE	226.739,22
INSS RECLAMANTE	1.089,97
IRRF	-
VALOR LÍQUIDO RECLAMANTE	225.649,25
INSS EMPRESA	10.257,29
TOTAL GERAL EM 01/08/2012	236.996,51

Fonte: Elaborada pelo autor.

No presente caso, o reclamante inicialmente foi registrado pela empresa por um curto período. Após, foi obrigado a abrir uma empresa de representação comercial, prestando serviços, de forma exclusiva a antiga empregadora.

No período de registro recebia salário fixo. No período da prestação de serviços era comissionado.

Com a prática irregular da representação comercial, já que prestava os serviços com exclusividade, não eventualidade, pessoalidade e subordinação às regras da tomadora de serviços; foram deferidas ao reclamante, as verbas rescisórias de todo o período em que houve a suposta representação, sendo três

férias em dobro, FGTS de todo o período, bem como multas celetistas. Ainda restou condenada a reclamada a ressarcir as despesas com a abertura da empresa do reclamante.

A representação comercial em si não é ilegal, no entanto, é necessário estar de acordo com as leis, para que não haja a prática ilegal e com isso o reconhecimento do vínculo empregatício, através dos requisitos estudados no capítulo 5 deste trabalho.

Com o planejamento trabalhista adequado, o reconhecimento de vínculo poderia ter sido evitado e com ele, o pagamento dos juros de mora, férias dobradas, multas, indenização substitutiva ao seguro desemprego, o pagamento em uma única vez do FGTS de todo o período acrescido da multa de 40% e indenizações com despesas de abertura da empresa e convenções coletivas, conforme abaixo demonstrado no quadro comparativo.

Figura 6 - Quadro comparativo referente ao estudo de caso 3

COMPARATIVO 03	
Processo:	
Reclamante:	
Reclamada:	
Ajuizamento: 03/07/2009 Admissão: 04/07/2005 Demissão: 03/12/2008	
Prescrição: 30/03/2004	
RESUMO GERAL	
VERBAS	VALORES
AVISO PREVIO	5.479,86
FÉRIAS 2005/06	7.306,30
FÉRIAS 2006/07	7.306,30
FÉRIAS 2007/08 - SIMPLES	7.306,30
FÉRIAS 08/2009 - 6/12	\ 3.653,15
13º 2005- 6/12	900,00
13º 2006	2.638,14
13º 2007	5.384,59
13º 2008	5.479,86
SEGURO DESEMPREGO	-
VALOR JÁ PAGO	(9.679,94)
MULTA ARTIGO 477	-
MULTA ARTIGO 467	-
FGTS PACTO	13.647,91
MULTA 40% FGTS PACTO	5.459,16
DSR SOBRE COMISSÕES	20.807,75
REFLEXO DSR EM FGTS + 40%	2.330,47
IND DESPESAS ABERTURA EMPRESA	-
IND DESPESAS CONVENÇÃO	-
IND DESPESAS VIAGEM	32.773,33
TOTAL PEDIDOS	110.793,18
JUROS DE MORA - 36,93%	-
VALOR BRUTO RECLAMANTE	110.793,18
INSS RECLAMANTE	1.038,71
IRRF	-
VALOR LÍQUIDO RECLAMANTE	109.754,47
INSS EMPRESA	9.788,47
TOTAL GERAL EM 01/08/2012	120.581,65

Fonte: Elaborada pelo autor.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização deste trabalho, foi possível identificar através do estudo da história do Direito do Trabalho, a importância social do direito trabalhista, pois no princípio os trabalhadores eram tratados como uma “coisa”, sem nenhum direito.

Com a Revolução Industrial, foi necessária a criação dos direitos trabalhistas, por meio da Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas, normas coletivas de trabalho e pelas formas de contratação de um empregado, a fim de que regulamentassem as atividades laborais e valorizasse o ser humano. Para atingir o objetivo do trabalho, foi necessário o estudo dos direitos do trabalhador e com isso, reconhecemos a importância desses direitos serem observados e respeitados pelas empresas empregadoras.

Da mesma forma, foi fundamental a compreensão das formas de contratação para identificação das causas trabalhistas.

Durante o estudo foi observado que a falta de planejamento trabalhista e organização nas empresas confirmam que horas extras, diferença salarial, diferenças de comissões, multas por atraso no pagamento de verbas rescisórias, indenizações e multas pelo descumprimento das normas coletivas, e, as terceirizações de formas irregulares são causadoras de grande impacto financeiro dentro das organizações.

Nesse contexto, faremos, seguidamente, nossas recomendações com o objetivo de reduzir o número de ações trabalhistas.

Primeiramente, concluímos que para se prevenirem, as organizações devem seguir rigorosamente as leis trabalhistas e as normas coletivas do trabalho.

Em nosso estudo de caso número 01, observamos a violação pela empregadora de diversos direitos trabalhistas, o que levou a demanda judicial.

Sendo assim, recomendamos que em casos de vínculo direto com a própria tomadora, é importante garantir aos trabalhadores, antes de tudo, uma boa qualidade de vida profissional, o que garantirá um melhor desempenho nas atividades desenvolvidas pelo trabalhador e reduzirá as chances de afastamentos por motivos de doença, ou qualquer outro tipo de insatisfação. Dessa forma, isso pode ser alcançado com o respeito às normas trabalhistas.

Já nos casos de terceirizações, como observado nos estudos de caso 02 e 03, é importante que as empresas tomadoras de serviços façam as fiscalizações

necessárias freqüentemente sobre as terceirizadas. É necessário que toda a documentação do empregado seja arquivada pela terceirizada, mas com cópia para a tomadora de serviços, pois, em eventuais ações trabalhistas, caso a terceirizada seja revel, a tomadora de serviços garantirá a veracidade dos fatos por meio desta documentação. Com isso, conseguiriam reduzir as possibilidades de reconhecimento de vínculo direto.

Além disso, sobre tais casos, também deve ser respeitadas as regras relacionadas às terceirizações, pois como visto no capítulo 5.

Neste sentido, o maior responsável pelo ajuizamento de tantas reclamações trabalhistas, é o próprio núcleo organizacional, que deixa de se planejar quanto aos assuntos empregatícios, seja no âmbito das terceirizações ou nos vínculos diretos.

Por fim, concluímos que o conhecimento e respeito às normas trabalhistas é de fundamental importância para os administradores e empresas, pois com o planejamento trabalhista adequado o número de ações trabalhistas seria reduzido.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. de S. **Elaboração de projeto, TCC, dissertação e tese: uma abordagem simples, prática e objetiva.** São Paulo: Altas, 2011.
- BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.
- BRASIL, CLT, Legislação Previdenciária e Constituição Federal. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.
- BRASIL. Instrução Normativa n.º 1, de 12 de outubro de 1988. Dispõe sobre a ação a ser desenvolvida pelos Fiscais do Trabalho em face da Nova Constituição Federal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 out. 1988. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCB6B72491015/in_19881012_01.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2014.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). Ata de instrução e julgamento do processo nº 677/2011 da 2ª vara do trabalho de Jaboatão dos Guararapes/PE de 19 de dezembro de 2011. **Lex:** jurisprudência do poder judiciário da União Justiça do Trabalho da 6ª região, 2011.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Ata de instrução e julgamento do Processo nº 730/2009-3 da Vara do trabalho de Pirassununga/SP de 27 de novembro de 2009. **Lex:** jurisprudência do poder judiciário da Justiça do Trabalho da 15ª região, 2009.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Ata de instrução e julgamento do Processo nº 924-96-2011-5-15-0029 da 1ª Vara do trabalho de Jaboticabal/SP de 07 de novembro de 2012. **Lex:** jurisprudência do poder judiciário da Justiça do Trabalho da 15ª região, 2012.
- _____. 4ª Câmara (2. turma). Recurso Ordinário nº 0000924-96.2011.5.15.0029, Recorrente: Brasil Kirin Indústria de Bebidas S.A., Recorrido: Antônio José Marques; Distribuidora de bebidas Jaboticabal. Relator: Desembargador Manoel Carlos Toledo Filho, 25 de março de 2014. **Lex:** Acórdão, Jaboticabal, 2014.
- _____. Recurso Ordinário nº 0073000-59.2009.5.15.0136, Recorrente: Servimed Comercial Ltda.; Carlos Henrique Alves Junior; União. Relator: Desembargador João Alberto Alves Machado, 17 de janeiro de 2012. **Lex:** Acórdão, Pirassununga, 2012.
- _____. Órgão Julgador (4.Turma). Recurso Ordinário nº 0000677-19.2011.06.0142, Recorrentes: Peterson Carneiro Pacífico e Brasil Kirin Indústria de Bebidas S.A., Recorridos: Os mesmos. Relatora: Desembargadora Nise Pedroso Lins de Sousa, 12 de junho de 2014. **Lex:** Acórdão, Jaboatão dos Guararapes, 2014a.
- CAPPA, G., G. **Passado e presente do sistema de relações de trabalho no Brasil.** São Paulo: LTr, 2000.

CUNHA, M. I. M. S. A. **Direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DOMINGUES, M.; HEUBEL, M. T. C. D.; ABEL, I. J. **Base metodológicas para o trabalho científico**: para alunos iniciantes. Bauru: Edusc, 2003.

FELKER, R. **As relações de trabalho nas reduções jesuíticas com os índios guaranis na província do Paraguai**. São Paulo: LTr, 2009

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Comentários à CLT**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**: historia e teoria geral do direito do trabalho: relacoes individuais e coletivas do trabalho. 26. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, A. **Cálculos trabalhistas**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

VADE MECUM. 11. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

VIANNA, I. O. A. **Metodologia do trabalho científico**: um enfoque didático da produção científica. São Paulo: E.P.U, 2001.