

**UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS - CEJURPS
CURSO DE DIREITO**

**INTERVALOS NA JORNADA DE TRABALHO:
INTRAJORNADAS, INTERJORNADAS E DESCANSO
SEMANAL**

VITORIO CANANI

DECLARAÇÃO

“DECLARO QUE A MONOGRAFIA ESTÁ APTA PARA DEFESA EM BANCA
PUBLICA EXAMINADORA”.

ITAJAÍ (SC), 08 de novembro de 2010.

Professora Orientadora: Mareli Calza Hermann

UNIVALI – Campus Itajaí-SC

**UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS - CEJURPS
CURSO DE DIREITO**

**INTERVALOS NA JORNADA DE TRABALHO:
INTRAJORNADAS, INTERJORNADAS E DESCANSO
SEMANAL**

VITORIO CANANI

Monografia submetida à Universidade do
Vale do Itajaí – UNIVALI, como requisito
parcial à obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Orientador: Professora Msc. Mareli Calza Hermann

Itajaí, novembro de 2010.

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus, por tudo.

A minha família pelo apoio.

A minha sobrinha Juliana pela sua contribuição.

A minha orientadora que contribuiu diretamente em meu
aprendizado e crescimento profissional.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho in memoriam de meus pais
Eudósio e Dorvina, pelas pessoas honradas que foram.
A minha esposa Claudia, pelo incentivo e compreensão,
sem a qual nada poderia ter feito.

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Vale do Itajaí, a coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Itajaí, novembro de 2010.

**Vitorio Canani
Graduando**

PÁGINA DE APROVAÇÃO

A presente monografia de conclusão do Curso de Direito da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, elaborada pelo graduando Vitorio Canani sob o título Intervalos da Jornada de Trabalho: intrajornadas, interjornadas e descanso semanal, foi submetida em ____ de novembro de 2010 à banca examinadora composta pelos seguintes professores: Mareli Calza Hermann (Presidente), e aprovada com a nota ____.

Itajaí, novembro de 2010

**Professora Msc. Mareli Calza Hermann
Orientadora e Presidente da Banca**

Coordenação da Monografia

ROL DE ABREVEATURAS E SIGLAS

| | |
|---------|--|
| § | Parágrafo |
| art. | Artigo |
| CC/2002 | Código Civil Brasileiro de 2002 |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CPC | Código de Processo Civil |
| ed. | Edição |
| inc. | Inciso |
| Mtb | Ministerial do Trabalho |
| MTE | Ministério do Trabalho e Emprego |
| nº | Número |
| NR | Norma Regulamentadora |
| OJ | Orientação Jurisprudencial |
| p. | Página |
| REP | Registro Eletrônico de Ponto |
| SDI – I | Seção I Especializada em Dissídios Individuais |
| SREP | Sistema de Registro Eletrônico de Ponto |
| TRT | Tribunal Regional do Trabalho |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |
| UNIVALI | Universidade do Vale do Itajaí |

ROL DE CATEGORIAS

Acordo coletivo de trabalho:

Acordo celebrado entre um sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas de respectiva categoria econômica¹.

Caducidade:

Perda de um direito ou da possibilidade de exercê-lo, por inércia ou renúncia da parte ou por inadimplência de cláusula; extinção de direito não exercido em determinado prazo².

Capacidade:

Aptidão que tem uma pessoa para exercer seus direitos, como sujeito ativo ou passivo, ou de contrair, por si ou por outrem, obrigações. Nesse sentido, a capacidade de direito é inerente ao ser humano, embora às vezes seu titular esteja impedido de exercer seus direitos em virtude de restrições, físicas, mentais e incapacidades que a lei elenca³.

Contrato:

Expressa, assim, a idéia do ajuste, da convenção, do pacto ou da transação firmada ou acordada entre duas ou mais pessoas para um fim qualquer, ou seja, adquirir, resguardar ou extinguir efeitos⁴.

¹ MAPA FISCAL. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº 21. p. 14.

² Dicionário técnico jurídico: organização Deocleciano Torrieri Guimarães, 2003, p. 135.

³ Dicionário técnico jurídico: organização Deocleciano Torrieri Guimarães, 2003, p. 138.

⁴ Silva, De Plácido E. Vocabulário Jurídico, 1999. p. 217.

Empregado:

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.⁵

Empregador:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço⁶.

Estabilidade:

Efetividade, garantia. A CLT garantia a estabilidade no emprego ao empregador que completasse 10 anos de serviço na mesma empresa, o qual só podia ser despedido se cometesse falta grave ou por circunstância de força maior devidamente comprovadas⁷.

Forma:

Formalidade, exterioridade, aparência. Solenidades ou requisitos exteriores que têm de ser observados quando se celebram atos jurídicos, para que estes tenham validade⁸.

Intervalos:

Os intervalos ou períodos de descanso são lapsos temporais, remunerados ou não, dentro ou fora da jornada, que têm a finalidade de permitir a reposição das energias gastas durante o trabalho, proporcionar maior convívio familiar, social e, em alguns

⁵ Decreto-Lei nº. 5.452 de 01 de maio de 1943. Que dispõe sobre a consolidação das leis do trabalho.

⁶ Decreto-Lei nº. 5.452 de 01 de maio de 1943. Que dispõe sobre a consolidação das leis do trabalho.

⁷ Dicionário técnico jurídico; organização Deocleciano Torrieri Guimarães, 2003. p. 294.

⁸ Dicionário técnico jurídico; organização Deocleciano Torrieri Guimarães, 2003. p.317.

casos, para outros fins específicos determinados pela lei, tais como alimentação, amamentação etc.⁹.

Jornada de trabalho:

É o período de tempo em que o empregado exerce sua função no emprego ou se encontra à disposição do empregador para exercê-la¹⁰.

Princípios Gerais de Direito:

São critérios maiores, muitas vezes não escritos, que estão presentes em cada ramo do Direito. No Direito do Trabalho, um desses princípios é a proteção do trabalhador, devendo o juiz, na dúvida, favorecer sempre o empregado¹¹.

Salário:

Importância paga pelo empregador, em retribuição aos serviços prestados pelo empregado. Entra no cômputo dos ganhos que o trabalhador obtêm com seu trabalho e que constituem a remuneração¹².

Sindicato:

Entidade constituída para fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos e/ou profissionais de todos os que, como empregados, exerçam a mesma atividade ou profissão, ou atividade ou profissões similares ou conexas, cujas bases territoriais não podem ser inferiores a um município¹³.

Tácito:

Implícito, subentendido, que se presume do próprio ato ou fato, sem palavras. Oposto a expresso¹⁴.

⁹ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 578.

¹⁰ Silva, De Plácido E. Vocabulário Jurídico, 1999. p. 457.

¹¹ Dicionário técnico jurídico; organização Deocleciano Torrieri Guimarães, 2003. p. 440.

¹² Dicionário técnico jurídico; organização Deocleciano Torrieri Guimarães, 2003. p. 475.

¹³ MAPA FISCAL. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº. 21 p. 14.

¹⁴ Dicionário técnico jurídico; organização Deocleciano Torrieri Guimarães, 2003. p. 503.

Vinculo:

Exprime a relação, o laço, a ligação, o elo, a união, a aliança, a comunicação, a comunhão, a cadeia, a dependência, a subordinação, a conexão, existentes entre duas ou mais coisas, e entre duas ou mais pessoas, em virtude do que se mostram unidas, ligadas, comunicadas, relacionadas, dependentes, conexas¹⁵.

¹⁵ Silva, De Plácido E. Vocabulário Jurídico, 1999. p. 866-867.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| RESUMO | 16 |
| INTRODUÇÃO..... | 17 |
| CAPÍTULO 1 | 19 |
| DIREITO DO TRABALHO, HISTÓRICO E PRINCÍPIOS..... | 19 |
| 1.1 DIREITO DO TRABALHO..... | 19 |
| 1.1.1 Fundamentos | 20 |
| 1.1.2 Formação Histórica | 20 |
| 1.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO..... | 22 |
| 1.2.1 Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador | 22 |
| 1.2.2 Princípio da norma mais favorável | 23 |
| 1.2.3 Princípio <i>do In Dubio pro Misero</i> ou <i>In Dubio pro operário</i> | 23 |
| 1.2.4 Princípio da Primazia da Realidade | 24 |
| 1.2.5 Princípio da Intangibilidade e da Irredutibilidade Salarial | 24 |
| 1.2.6 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego..... | 25 |
| 1.2.7 Princípio da Continuidade da Empresa, ou da Preservação da Empresa, ou Função Social da Empresa..... | 25 |
| 1.2.8 Princípio da Inalterabilidade Contratual <i>In Pejus</i> | 26 |
| 1.2.9 Princípio da Irrenunciabilidade e da Intransacionabilidade | 26 |
| 1.2.10 Princípio da boa-fé | 27 |
| 1.2.11 Princípio da <i>Alheabilidade</i> ou <i>Ajenidad</i> | 27 |
| 1.2.12 Princípio da Unidade, da Estabilidade ou da Segurança..... | 28 |
| CAPÍTULO 2 | 29 |
| CONTRATO DE TRABALHO..... | 29 |
| 2.1 CONCEITO..... | 29 |
| 2.2 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO | 30 |
| 2.2.1 Empregador | 30 |
| 2.2.2 Empregado..... | 31 |
| 2.3 ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO..... | 32 |
| 2.3.1 Capacidade | 33 |
| 2.3.2 Objeto lícito..... | 33 |
| 2.3.3 Forma..... | 34 |
| 2.4 QUANTO A DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO..... | 35 |
| 2.4.1 Teoria geral e regra do contrato por prazo determinado | 35 |
| 2.4.2 Forma..... | 36 |
| 2.4.3 Hipóteses | 37 |
| 2.4.4 Contrato a termo ou sob condição resolutiva | 37 |
| 2.4.5 Duração | 38 |
| 2.4.5.1 Contrato com prazo superior ao estabelecido em lei..... | 39 |

| | |
|--|-----------|
| 2.4.6 Prorrogação e continuação | 40 |
| 2.4.7 Suspensão, interrupção e estabilidade | 41 |
| 2.4.8 <i>Dies ad quem</i> do contrato a termo | 42 |
| 2.4.9 Sucessão de contratos a termo | 43 |
| 2.4.10 Requisito para sua validade | 44 |
| 2.4.11 Tipos | 44 |
| 2.4.11.1 Contrato de Experiência | 44 |
| 2.4.11.2 Lei de Estímulo aos Novos Empregos..... | 46 |
| 2.4.11.3 Obra Certa | 46 |
| 2.4.11.4 Safra..... | 47 |
| 2.4.11.5 Artista | 47 |
| 2.4.11.6 Técnico Estrangeiro | 47 |
| 2.4.11.7 Atleta Profissional | 48 |
| 2.4.11.8 Contrato Temporário | 48 |
| 2.4.11.9 Contrato Por Prazo Indeterminado | 49 |
| | |
| CAPÍTULO 3..... | 50 |
| INTERVALOS INTRAJORNADA, INTERJORNADA E DESCANSO | |
| SEMANAL | 50 |
| | |
| 3.1 INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA..... | 50 |
| 3.1.1 Conceito e Finalidade..... | 50 |
| 3.1.2 Natureza Jurídica..... | 51 |
| 3.1.3 Hipóteses | 52 |
| 3.1.3.1 Intervalos Entrejornadas ou Interjornadas..... | 52 |
| 3.1.3.2 Intervalos Intrajornadas | 52 |
| 3.1.4 Intervalo para repouso e alimentação | 54 |
| 3.1.4.1 Duração | 54 |
| 3.1.5 Controle..... | 57 |
| 3.1.6 Redução | 58 |
| 3.1.7 Períodos de Descanso | 60 |
| 3.1.7.1 Períodos de descanso previstos em lei..... | 60 |
| 3.1.7.2 Períodos de descanso não previstos em lei | 61 |
| 3.1.7.2.1 Supressão | 62 |
| 3.1.7.2.2 Prorrogação do Intervalo e Concessão de Intervalo Não Previsto em Lei | 62 |
| 3.1.8 Transação, Renúncia ou Suspensão | 62 |
| 3.1.9 Intervalo Trabalhado ou Concedido Parcialmente | 63 |
| 3.1.10 Intervalo do digitador | 64 |
| 3.1.11 Call Center, Telemarketing ou Tele atendimento..... | 65 |
| 3.1.12 Intervalo entre dois dias de trabalho | 66 |
| 3.1.13 Intervalo para amamentação | 66 |
| 3.1.14 Penalidades..... | 67 |
| 3.1.15 Prorrogação da Jornada de Trabalho – Concessão de Intervalos | 67 |
| 3.1.15.1 Mulheres..... | 67 |
| 3.1.15.2 Operadores cinematográficos | 68 |
| 3.1.15.3 Músicos | 68 |
| 3.1.16 Intervalo para refeição ou repouso do empregado com jornada contratual de 6 horas submetido ao cumprimento de horas suplementares . | 69 |

| | |
|--|-----------|
| 3.1.17 Jornada de Trabalho Aplicável a Telefonistas..... | 70 |
| 3.1.18 Conseqüências da Não Concessão do Intervalo para Alimentação ou Repouso | 72 |
| 3.2 DESCANSO SEMANAL..... | 75 |
| 3.2.1 Conceito | 75 |
| 3.2.2 Finalidade..... | 75 |
| 3.2.3 Natureza Jurídica..... | 76 |
| 3.2.4 Campo de Aplicação | 76 |
| 3.2.5 Características do descanso | 77 |
| 3.2.6 Requisitos | 77 |
| 3.2.7 Descanso após o 7º dia..... | 78 |
| 3.2.8 Atividade autorizadas a funcionarem aos domingos | 79 |
| 3.2.8.1 Compensação de Jornada | 80 |
| 3.2.9 Trabalho em dia de repouso e feriado | 81 |
| 3.2.10 Feriados..... | 81 |
| 3.2.11 Remuneração do Repouso Semanal..... | 82 |
| 3.3 PONTO ELETRÔNICO | 83 |
| 3.3.1 Marcações registradas fielmente – Obrigatoriedade | 84 |
| | |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 86 |
| REFERÊNCIAS DAS FONTES CITADAS..... | 89 |

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é estudar os Intervalos na Jornada de Trabalho: intrajornadas, interjornadas e descanso semanal. Visa analisar os riscos pecuniários dos empregadores por não observarem os prazos que são legalmente estabelecidos para que os seus empregados possam se alimentar e descansar antes de retornarem ao trabalho no mesmo dia, no dia seguinte ou na semana subsequente. Esta prática, que decorre quase sempre da pouca relevância que se dá às normas legais acabam gerando significativos rombos no patrimônio das empresas. Para tal apontou-se que para evitar dificuldades o empregador deve dar ao empregado exatamente à quantidade mínima ou a máxima estabelecidas em normas legais.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo institucional produzir uma monografia para obtenção do título de bacharel em Direito.

O estudo tem como objetivo pesquisar sobre os intervalos da jornada de trabalho, sua obrigatoriedade e conseqüências.

Com isso, o trabalho será desenvolvido com o intuito de melhor entender a aplicação e os tipos de intervalos de jornada de trabalho.

Para realizar a pesquisa dividimos o estudo em três capítulos:

No primeiro capítulo será apresentado o conceito de Direito do Trabalho, sua aplicação às regras trabalhistas e sua importância, bem como algumas noções a cerca dos princípios aplicáveis ao Direito do trabalho.

No segundo capítulo tratou-se do contrato de trabalho com vínculo empregatício. Dessa maneira, buscou-se primeiramente conceituar contrato de trabalho, passando então ao estudo dos elementos, natureza jurídica além de seus sujeitos, ou seja, empregador e empregado.

E, no terceiro capítulo abordou-se o tema pesquisado: Intervalos Intra jornada, Interjornada e Descanso Semanal. Passa, portanto pela natureza jurídica, hipóteses, bem como duração, controle, redução, prorrogação do intervalo e concessão de intervalos não previsto em lei, sua transação, renúncia ou suspensão.

Para realizar a pesquisa de monografia foram levantadas as seguintes hipóteses:

- 1) O auditor fiscal de trabalho encontra com facilidade ao analisar os cartões de ponto se os mesmos consignam intervalos para alimentação e descanso com tempo inferior ao mínimo legal que é de uma hora, para o

empregado que trabalha acima seis.

2) O auditor fiscal do trabalho pode constatar que o empregado consignou em seus registros de horários, intervalos com tempo inferior a 11 horas ininterruptas entre um dia e outro de serviço, ou de 35 horas consecutivas entre uma semana e outra, que induz à lavrar auto de infração.

3) Empregadores que não concedem intervalos mínimos de descanso, responderão ações na justiça do Trabalho e poderão ser condenados ao pagamento do referido descanso com acréscimo no mínimo de 50%

Sem maiores pretensões, o estudo atrai, de forma simples e direta, identificar as características de cada uma das hipóteses legais de intervalos de jornadas, de modo a não exaurir da questão, mas instigar ao aprofundamento do tema, pois é fundamentada justamente na incansável busca do conhecimento que a sociedade evolui e se aprimora.

No que tange a metodologia empregada, foi adotado pesquisa bibliográfica¹⁶ como modelo de estudo.

O presente Relatório de Pesquisa se encerra com as Considerações Finais, nas quais são apresentados pontos conclusivos destacados, seguidos da estimulação à continuidade dos estudos e das reflexões sobre os intervalos de jornada.

¹⁶ Pesquisa bibliográfica procura explicar e discutir um tema ou um problema com base em referências teóricas publicadas em livros, revistas, periódicos etc. Martins, Gilberto de Andrade, Lintz. Alexandre. Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso, 2000. p. 108.

CAPÍTULO 1

DIREITO DO TRABALHO, HISTÓRICO E PRINCÍPIOS

1.1 DIREITO DO TRABALHO

Direito do Trabalho tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.

Cassar¹⁷ discorre sobre as três correntes do direito do trabalho:

A primeira corrente é a subjetiva, prioriza as pessoas da relação de emprego: o empregado e o empregador. Pela análise da corrente subjetiva o direito do trabalho destaca a fragilidade da condição econômica do empregado na relação jurídica.

A segunda corrente é a objetiva e realça o conteúdo do Direito do Trabalho e não seus destinatários. Não prioriza os sujeitos da relação jurídica, mas a lei, o campo objetivo. Tem como o fio condutor a prestação de trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho.

A terceira corrente chamada de mista engloba as duas correntes acima, valorando tanto os sujeitos da relação de trabalho quanto o conteúdo do Direito do Trabalho.

Junior¹⁸ conceitua Direito do Trabalho de acordo com a corrente subjetiva destacando o papel do empregado: “É o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual.” Delgado¹⁹ defensor da corrente objetiva, entende que o Direito do Trabalho é um: “Corpo de princípios e normas jurídicas que ordenam a prestação de trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam.” Catharino²⁰ defende a corrente mista e escreve: “É o conjunto de

¹⁷ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 3-4.

¹⁸ Junior, Cesarino. Direito Social, 1980. p. 52-54.

¹⁹ Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 2002. p. 41.

²⁰ Catharino, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho, 1972. p. 49.

princípios e normas que regulam, principalmente, as relações imediata ou mediamente ligadas ao trabalho remunerado, livre, privado e subordinado, e, ainda, aspectos relativos à existência dos que o executam”.

1.1.1 Fundamentos

Cassar²¹ relata sobre o nascimento do Direito do Trabalho:

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

O direito comum civil, com suas regras privadas de mercado, não mais atendia aos anseios da classe trabalhadora, oprimida e explorada diante da exploração do mercado de trabalho ocorrido em virtude da descoberta da máquina a vapor, de tear, da luz e da conseqüente revolução industrial.

Diante da necessidade de um novo sistema legislativo protecionista, intervencionista, com o intuito de impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil, nasce o Direito do Trabalho com função tutelar, econômica, política, coordenadora e social.

1.1.2 Formação Histórica

Cassar²² explica o histórico mundial do Direito do Trabalho:

O trabalho sempre foi exercido pelo homem. Na antiguidade, o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se, abrigar-se e para fins de construção de instrumentos. A formação de tribos propiciou o início das lutas pelo poder e domínio.

Sobre esse assunto, Sussekind²³ relata “Os perdedores tornaram-se prisioneiros e, como tais, eram mortos e comidos. Alguns passaram à

²¹ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 10.

²² Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 11

²³ Sussekind. Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho, 2002, p. 3.

condição de escravos para execução de serviços mais penosos.” A partir da escravidão surgiu o trabalho subordinado em favor de terceiro.

Com a Revolução Industrial as empresas expandiram-se, pois o trabalho passou a ser feito de forma mais rápida e produtiva, substituindo-se o trabalho do homem pelo da máquina, terminando com vários postos de trabalho, causando desemprego. Nasce a necessidade do trabalho do homem para operar a máquina e, com isso, o trabalho assalariado. Cassar²⁴ relata:

Substituíam-se o trabalho do homem pelo do menor e das mulheres que eram economicamente mais baratos e mais dóceis. Prevalcia a lei do mercado onde o empregador ditava as regras, sem intervenção do Estado – liberdade contratual. A jornada era de 16 horas e a exploração da mão-de-obra infantil chegou a níveis alarmantes.

O Direito do Trabalho surge como reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

Cassar²⁵ explica que o Direito do Trabalho nasce com duas ramificações:

Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo. O Direito Coletivo, com a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores ou de empresários. O direito individual, com a preocupação concreta na proteção dos direitos sociais do empregado. A base do direito coletivo do trabalho é o sindicato.

No Brasil surgiu em 1934 com a Constituição da República que elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional dispostos nos arts. 120 e 121, tais como salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal, pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação na Justiça do Trabalho, ainda não integrante do Poder Judiciário.

Em 1943 foi criada através de Decreto-Lei nº.5452, de 1 de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, durante o período do

²⁴ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 13.

²⁵ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 13

Estado Novo, unificando toda legislação trabalhista, então existente no Brasil. A Consolidação das Leis do Trabalho é a principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do Trabalho Processual do Trabalho. Seu objetivo principal é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas.

1.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são proposições genéricas que sustentam e inspiram o legislador no momento da produção da norma. Podem servir para suprir lacunas do ordenamento jurídico e orientam o intérprete no momento da interpretação.

Temos no disposto do artigo 8º. da CLT que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode se socorrer dos princípios de Direito do Trabalho, mostrando que esses princípios são fontes supletivas da referida matéria. Evidencia-se o caráter informador dos princípios, de informar o legislador na fundamentação das normas jurídicas, assim como o de fonte normativa, de suprir as lacunas e omissões da lei.

Há uma crescente valorização dos princípios e aplicação no âmbito do direito do trabalho.

Dentre os princípios que prevalecem no Direito do Trabalho, destacamos os seguintes:

1.2.1 Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador

Elaborado pela doutrina, o princípio da condição mais benéfica, significa que na mesma relação de emprego uma vantagem já conquistada não deve ser reduzida.

Cassar²⁶ conceitua o Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador:

Determina que toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior, seja oriunda de lei, do contrato, regimento interno ou norma coletiva. Todo tratamento favorável ao trabalhador concedido tacitamente e de modo habitual, prevalece, não podendo ser suprimido, porque incorporado ao patrimônio do trabalhador, como cláusula contratual tacitamente ajustada – art. 468 da CLT. Se concedido expressamente, o requisito da habilidade é desnecessário, pois a benesse é cláusula contratual ajustada pelas partes, não podendo o empregador descumprir o pacto.

No Direito do Trabalho é como se vê, no princípio do direito adquirido da constituição. (CF, art. 5º, XXXVI).

1.2.2 Princípio da norma mais favorável

Princípio que informa ao operador do Direito que se existirem duas ou mais normas aplicáveis ao caso concreto, dever-se-á aplicar aquela que melhor atenda aos interesses do trabalhador.

O princípio da norma mais favorável deriva também do princípio da proteção ao trabalhador e pressupõe a existência de conflito de normas aplicáveis a um mesmo trabalhador. Neste caso deve-se optar pela norma que for mais favorável ao obreiro, pouco importando sua hierarquia formal. Em outras palavras: o princípio determina que, caso haja mais de uma norma aplicável a um mesmo trabalhador, deve-se optar por aquela que lhe seja mais favorável, sem se levar em consideração a hierarquia das normas. Cassar²⁷.

Na aplicação deste princípio, permite-se até mesmo afastar a aplicação hierárquica das normas o que implica objetivamente, que determinado dispositivo legal com prevalência sobre outros poderá ser preterido, caso o interessado tutelado exerça força de atração à norma inferior, ao se vislumbrar que apresenta condição favorável de solução à demanda proposta.

1.2.3 Princípio do *In Dubio pro Misero* ou *In Dubio pro operário*

²⁶ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 143.

²⁷ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 149.

Este princípio encontra-se absorvido pelo princípio da norma mais favorável, com a finalidade precípua de reduzir as desigualdades entre as partes, uma vez que o trabalhador é notoriamente a parte mais frágil na relação.

Este princípio, corolário do princípio da proteção ao trabalhador, recomenda que o interprete deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação. Ou seja, quando emergir da norma dúvida a respeito da sua interpretação, desde que seja razoável, o exegeta deverá optar por aquela que beneficiar o hipossuficiente. Cassar²⁸.

1.2.4 Princípio da Primazia da Realidade

A lei atribui dinamismo à atividade do juiz para que possa alcançar a verdade real. Esse princípio está presente no art. 765, da CLT, dispõe que os juízos e tribunais do trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas podendo determinar qualquer diligência necessário ao esclarecimento delas.

O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade. Cassar²⁹.

Em síntese: o fato procede à forma.

1.2.5 Princípio da Intangibilidade e da Irredutibilidade Salarial

Este princípio assegura a irredutibilidade salarial, revelando-se como espécie do gênero da inalterabilidade contratual lesiva.

Intangibilidade significa proteção dos salários contra descontos não previstos em lei. A intangibilidade tem como fundamento a proteção do salário do trabalhador contra seus credores. As inúmeras exceções estão expressamente previstas em lei, tais como: o pagamento de pensão alimentícia, a dedução de imposto de renda,

²⁸ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 152.

²⁹ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 156.

contribuição previdenciária, contribuição sindical, empréstimos bancários, utilidades e outros. Cassar³⁰.

Há diversos dispositivos legais que asseguram tutela em relação aos salários, “art. 7º da CLT: São direitos dos trabalhadores (...) além de outros: VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime a sua retenção dolosa”.

1.2.6 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Este princípio, como os demais, é francamente favorável ao trabalhador, na medida em que nem mesmo as alterações na estrutura jurídica ou mudança na propriedade da empresa poderá afetar os contratos de trabalho dos respectivos empregados, nos termos dos artigos 10 e 448 da CLT.

A relação de emprego, como regra geral, tende a ser duradoura, em face da própria natureza humana que impulsiona o homem na busca do equilíbrio e da estabilidade de suas relações em sociedade. Imagina-se que o empregado, quando aceita um emprego, pretenda neste permanecer por tempo indefinido. Esta é a noção de engajamento do empregado na empresa. Em virtude disto, a regra geral quando ao prazo do contrato de emprego é que este é indeterminado e a exceção é o contrato a tempo. Por isto, o contrato a termo deve ser expresso (art. 29 da CLT). Não havendo prova do ajuste de vigência do pacto, a presunção é de que o contrato de trabalho é indeterminado. Cassar³¹.

São inúmeros os reflexos práticos deste princípio.

1.2.7 Princípio da Continuidade da Empresa, ou da Preservação da Empresa, ou Função Social da Empresa

O princípio da continuidade da empresa é princípio relevante e está intimamente ligado ao princípio da continuidade da relação de emprego, que é normalmente causada pela continuidade do organismo empresarial.

O princípio da função social da empresa pugna pela prioridade da sobrevivência da empresa em casos de dúvida acerca de sua continuidade ou encerramento, fazendo com que prevaleçam seus

³⁰ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 159.

³¹ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 159.

interesses a médio e longo prazo, sobre o interesse daqueles que preferem sua extinção, que tendem a pensar a curto prazo, de modo egoísta ou individualista. A manutenção da empresa atende ao interesse coletivo na medida em que é fonte geradora de empregos, de tributos, de produção ou mediação de bens e funciona como válvula propulsora de desenvolvimento. A maior incidência do princípio da preservação ocorre nos possíveis casos de dissolução da sociedade, quando, por exemplo, há retirada ou morte de um sócio ou administrador. Cassar³².

Quando há mudança na estrutura jurídica da empresa, os direitos do trabalhador ficam a salvo. Assim ocorre quando uma sociedade irregular se transforma em sociedade regular. Se a mudança se dá na propriedade da empresa, caracteriza-se a sucessão e o sucessor responde contratos e pelos direitos dos empregados.

1.2.8 Princípio da Inalterabilidade Contratual *In Pejus*

Este princípio é resumido pelo brocardo *pacta sunt servanta*, os pactos devem ser cumpridos: a intangibilidade contratual restringe-se à proibição de supressão ou redução de direitos e vantagens dos trabalhadores.

Tem sua origem no Direito Civil, que considera que o contrato faz lei entre as partes (*pacta sunt servanda*). Por estarem obrigadas, a cumprir o contrato, as partes não podem livremente alterar suas cláusulas no curso deste. Este princípio civilista tem sido relativizado, pois o novo paradigma do direito comum é a ética, a boa-fé objetiva, a função social do contrato, o não abuso do direito, a proteção do hipossuficiente e a transparência nas tratativas, que permitem a manifestação de vontade de forma consciente. Cassar³³.

Deve-se registrar, ser hoje, uma constatável tendência de fato, que as condições de trabalho sejam cada vez mais objeto de livre negociação por parte de trabalhadores e empregadores.

1.2.9 Princípio da Irrenunciabilidade e da Intransacionabilidade

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos consiste na impossibilidade jurídica de o trabalhador privar-se voluntariamente de vantagens a ele conferidas pela lei trabalhista.

³² Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 160.

³³ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 161.

Como regra geral o empregado não pode antes da admissão, no curso do contrato ou após seu término, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita. O impedimento tem como fundamento a natureza das normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado. O art. 9º. da CLT declara como nulo todo ato que vise desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na lei. Da mesma forma o art. 468 da CLT, que considerou nula toda alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador. Reforçando o entendimento o art. 444 da CLT, autoriza a criação de outros direitos pela vontade das partes, desde que não contrariem aqueles previstos na lei e nas normas coletivas. A renúncia é uma declaração unilateral de vontade que atinge direito certo e atual, cujo efeito é a extinção deste direito. Cassar³⁴.

É sabido que realizada transação em juízo, haverá validade de tal ato de vontade.

1.2.10 Princípio da boa-fé

O princípio tem como norte que as partes pactuem de forma honesta visando o bem comum e que o trabalho realize sua função social.

O princípio da boa-fé pressupõe que todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético, moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum. Como consequência disso as partes contratantes devem se comportar de forma adequada, mesmo que isso não esteja previsto expressamente na lei ou no contrato. É uma espécie do gênero “norma de conduta”, pois determina como as partes devem agir. A boa-fé deve estar presente no ato da contratação, na execução e na extinção do contrato de trabalho. Desta forma, todo ato praticado com má-fé, deve ser punido pela abusividade e repellido pelo direito. Cassar³⁵.

A boa-fé serve como regra de julgamento pelo magistrado quando da apreciação de questões, as quais a lei nem sempre prevê.

1.2.11 Princípio da *Alheabilidade* ou *Ajenidad*

Entende-se que o empregador é demandador de trabalho, mas a impossibilidade de apartá-lo da pessoa humana conduz à relação jurídica em que o trabalhador cede o uso da sua energia vital e sua atividade social.

³⁴ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 170-171.

³⁵ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 189.

Ajenidad significa aquisição originária de trabalho por conta alheia. Este princípio revela dois conteúdos: a) que a aquisição do trabalho gera o vínculo de emprego com o tomador que originariamente recebe os serviços do empregado, daí porque a aquisição é originária; b) que o trabalho é exercido para e por conta de outra pessoa. Isto quer dizer que a energia desprendida pelo trabalhador destina-se a outro que não ele próprio e que é por conta deste tomador que ele exerce seus serviços, logo, é o empregador quem corre os riscos deste negócio. Cassar³⁶.

É importante destacar que o empregado é subordinado na relação de emprego, porém os riscos do empreendimento são de todo do empregador.

1.2.12 Princípio da Unidade, da Estabilidade ou da Segurança.

Em decorrência deste princípio temos que o direito constitucional deve ser interpretado de forma a evitar contradições (antimoniais) entre suas normas e, sobre tudo, entre os princípios constitucionais.

O princípio da segurança jurídica é percebido em vários incisos do art. 5º. da Constituição. Quando por exemplo a Carta determina o respeito ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito, à coisa julgada, à anterioridade legal etc., demonstra, implicitamente, uma regra de conduta que pugna pela segurança jurídica, pela previsibilidade, pela estabilidade. Aliás, estes são os pilares indispensáveis a qualquer ordenamento jurídico, já que visam conferir certeza e estabilidade às relações jurídicas. A relação de trabalho, de trato sucessivo, clama ainda mais pela segurança jurídica para evitar surpresas e alterações bruscas no contrato. Cassar³⁷.

Os princípios são idéias padrões a serem adotadas pelo Direito do Trabalho, tanto nas leis, quanto na atividade interpretativa e integradora.

Na atual conjuntura, tem-se que a aplicação dos princípios visa garantir a isonomia das partes no pacto laboral não permitindo a constituição de uma relação desigual e injusta.

³⁶ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 191.

³⁷ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 191.

CAPÍTULO 2

CONTRATO DE TRABALHO

2.1 CONCEITO

A CLT conceitua o contrato de trabalho em seu art. 442 como sendo: “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Esse conceito é incompleto, o que justifica uma melhor análise pela doutrina sobre o conceito de contrato de trabalho.

Segundo Gomes³⁸ o “contrato de trabalho, é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção de empregador”.

Para Maranhão³⁹ o “contrato de trabalho é todo aquele pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra”.

Com esta posição concorda Magano⁴⁰:

É o negócio jurídico de direito privado pelo qual uma pessoa física se obriga à prestação pessoal, subordinada e não-eventual de serviço, colocando sua força-de-trabalho à disposição de outra pessoa física ou jurídica, que assume os riscos de um empreendimento econômico ou de quem é a este, legalmente, equiparado, e que se obriga a uma contraprestação.

Para reconhecermos a relação jurídica de natureza contratual, temos que observar se ela tem como sujeitos o empregado e o empregador, e como objeto o trabalho subordinado continuado, assalariado e pessoal.

³⁸ Gomes, Orlando, Gottschalk, Élson. Curso de Direito do Trabalho, 1995. p. 118.

³⁹ Maranhão, Délio: Carvalho, Luiz Inácio Barbosa. Direito do Trabalho, 1993. p. 46.

⁴⁰ Magano. Octávio Bueno. Manual de Direito do Trabalho, 1992. p. 47.

2.2 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho com vínculo de emprego, conforme preceitua a CLT está centrado em dois sujeitos: o empregador e o empregado, sendo o primeiro o tomador dos serviços e o segundo o executor destes.

2.2.1 Empregador

O empregador também é chamado de patrão, empresário. O artigo 2º. da CLT considera empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” O § 1º. do mesmo artigo equipara a empregador, “ para os efeitos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições em fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”. Numa concepção econômica a empresa é a combinação dos fatores da produção: terra, capital e trabalho. Empresa é a atividade organizada para a produção de bens e serviços para o mercado, com fito de lucro.

A CLT declara que empregador é a empresa. Para uns, empresa é sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito, analisada como um conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de direito.

Conforme Barros⁴¹ “empregador é a pessoa física, jurídica ou o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico”.

Portanto o empregador é todo aquele que tem empregado. Por mais simplório que parece a conclusão, ela é a que melhor define a figura do empregador.

⁴¹ Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 2007. p. 363.

2.2.2 Empregado

O art. 3º da CLT “considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Para Nascimento⁴² é “a pessoa física que presta pessoalmente a outrem serviços não eventuais, subordinados e assalariados”.

O empregado só pode ser pessoa física, não é possível ser pessoa jurídica ou animal. A legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador. Os serviços prestados pela pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil. O serviço prestado pelo empregado deve ser de natureza não eventual. Nota-se que o trabalho deve ser contínuo, não podendo ser episódio, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a compra e venda em que pago o preço e entregue a coisa.

No contrato de trabalho há a habitualidade na prestação dos serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ter outra periodicidade, como duas vezes por semana etc.

A expressão dependência contida no art. 3º da CLT, quer dizer que o empregado é dirigido por outrem: o empregador. Portanto o termo mais correto é subordinação. A subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto o poder de direção é a mesma acepção vista pelo lado do empregador. O empregado é dirigido pelo empregador, a quem se subordina. Se o trabalhador não é dirigido pelo empregador, mas por ele próprio, é autônomo.

⁴² Nascimento, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, 2001. p. 163.

2.3 ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Como todo o negócio jurídico, o contrato de trabalho requer, para sua viabilidade, a conjunção de elementos extrínsecos e intrínsecos, modernamente distinguidos, respectivamente, sob a denominação de pressupostos e requisitos.

Nas palavras de Cassar ⁴³

O contrato de trabalho constitui espécie de negócio jurídico, de natureza bilateral, pois é acordo de vontade que, na conformidade da ordem jurídica, estabelece uma regulamentação de interesses entre as partes, com o objetivo de criar, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial.

Os contratos contêm duas características: estrutural, isto é, a alteridade, que se demonstra através da bilateralidade de atribuições, direitos e obrigações recíprocas; e funcional, pois compõe interesses contrapostos, harmonizando os conflitos.

Daí decorre sua função econômica e social, pois é através do contrato que uma vasta gama de interesses se harmonizam.

Assim como outros contratos dependem de certos elementos para se concretizarem, os contratos de trabalho encontram guarida na legislação trabalhista, têm a aplicação subsidiária do Direito Civil, conforme especificado no art. 8º da CLT.

De acordo com o art. 104 do CC, para validade do negócio jurídico mister estejam presentes os requisitos, de forma concomitante:

- “I - agente capaz
- II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
- III - forma prescrita ou não defesa em lei”.

⁴³ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 423.

2.3.1 Capacidade

A capacidade pode ser de direito ou de fato. De direito é aquela que toda pessoa tem para adquirir direitos e contrair obrigações.

Nas palavras de Magano⁴⁴, “a capacidade é a aptidão para adquirir direitos e contrair obrigações”.

Adquirem a capacidade de fato ou de exercício os que podem praticar validamente todos atos da vida civil.

Capacidade segundo Pinto⁴⁵ é a “aptidão do homem para ser sujeito ativo ou passivo de relações jurídicas, de adquirir e gozar direitos e contrair obrigações.” Esta é a capacidade de fruição ou de exercício.

Para Maranhão⁴⁶, a capacidade não deve ser confundida com as condições administrativas previstas para o exercício da atividade profissional, já que, nas palavras do autor, a inobservância das prescrições regulamentares não invalida o ato jurídico, sujeitando, apenas, àquele que as infringe, às sanções estabelecidas de ordem penal ou administrativa.

Nos dias atuais, como parâmetro da capacidade, leva-se em consideração a idade e a capacidade mental do agente.

2.3.2 Objeto lícito

Para que o negócio se repute perfeito, deverá versar sobre objeto lícito conforme a lei, além de lícito deve ser possível, física ou juridicamente, o objeto do ato negocial.

⁴⁴ Magano, Octávio Bueno. Manual de Direito do Trabalho, 1992. p. 189.

⁴⁵ Pinto, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho, 2003. p. 171.

⁴⁶ Sussekind. Arnaldo; Maranhão, Délio; Vianna, Segadas; Teixeira, Lima. Instituições de Direito do Trabalho, 2005. p. 249.

Para Bevilacqua⁴⁷, “o objeto de direito é o bem ou vantagem sobre que o sujeito exerce o poder conferido pela ordem jurídica”.

O objeto do contrato não pode ser contrário à lei, à moral, aos princípios de ordem pública e aos bons costumes.^{48,49} Conforme art. 104 do Código Civil se objeto do contrato constituir atividade ilícita, criminosa ou contrária aos bons costumes, será nula de pleno direito, por falta de um dos requisitos essenciais para a validade do ato.

Nas palavras de Neto e Cavalcante⁵⁰:

No direito do trabalho a expressão ‘objeto ilícito’ sintetiza o próprio conteúdo do contrato de trabalho. A atividade é um dos elementos característicos do contrato de trabalho. Deve estar em sintonia com a ordem, moralidade, os bons costumes, e a ordem pública, além de ser possível do ponto de vista físico e jurídico.

Assim, verifica-se que a licitude neste tipo de contrato é a mesma observada no direito civil.

2.3.3 Forma

A forma do contrato é flexível se tratando de contrato de trabalho, a lei prevê que o contrato pode ser escrito, verbal ou meramente consensual, bastando nesse último caso que alguém comece a prestar serviços e o beneficiário dos serviços lhe pague, mesmo que nenhum dos dois tenha trocado uma palavra sequer a respeito disso.

O art. 104 do Código Civil refere-se à forma do negócio jurídico e faz concluir que nulo será o negócio jurídico não efetuado sob a forma determinada pela lei. Em outras palavras: se a lei exigir que determinado contrato seja escrito e registrado, nulo será este pacto se não realizado desta forma.

⁴⁷ Bevilacqua, Clóvis. Código dos Estados Unidos do Brasil comentado. Francisco Alves, 1927, p. 191

⁴⁸ Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 2005. p. 221-225

⁴⁹ Gomes, Orlando; Gottschalk, Élson. Curso de Direito do Trabalho. Revisado por José Augusto Pinto, 2004. p. 148.

⁵⁰ Jorge Neto. Francisco Ferreira; Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. Manual de Direito do Trabalho, 2003. p. 430.

Os contratos de trabalho não necessitam de registros, isso porque o art. 443 da CLT admite a forma verbal ou escrita. Normalmente a forma escrita é exigida para proteger o próprio trabalhador.

Para Neto e Cavalcante⁵¹, “forma é o requisito que deve ser observado na prática de um ato para que seja considerado jurídico. Reflete a maneira pela qual o ato se exterioriza, ou seja, o modo pelo qual se apresenta no mundo jurídico”.

Conforme dispõe o art. 107 do CC, não existe uma forma especial, excetuando-se os casos expressamente exigidos por lei. Além da forma, por força do art. 166, IV do CC, também é obrigatória a observância da solenidade que se considere essencial.

2.4 QUANTO A DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

2.4.1 Teoria geral e regra do contrato por prazo determinado

O contrato de emprego pode ter sua duração limitada no tempo ou ser pactuado por duração indeterminada.

Em decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego e de sua natureza sucessiva, o contrato de trabalho não se exaure em um único ato, isto é, uma relação de débito permanecendo, assim, a regra geral é o prazo indeterminado, salvo ajuste expresso em contrário.

Cassar⁵² explica contrato a termo:

O contrato a termo é considerado prejudicial ao trabalhador, seja por impedir sua inserção na empresa de forma permanente, refletido no seu não comprometimento total com aquele emprego, seja por discriminá-lo frente aos demais empregados “efeitos”, pois

⁵¹ Jorge Neto. Francisco Ferreira; Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. Manual de Direito do Trabalho, 2003. p. 431.

⁵² Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 458.

normalmente o empregador dispensa tratamento distinto ao efetivos e aos “temporários”. O empregado contratado por prazo certo não “veste a camisa da empresa” porque sabe que sua permanência naquele emprego é interina. O contrato por prazo determinado traz ao trabalhador insegurança, já que tem ciência da data ou momento da extinção de seu contrato. Com isso, o trabalhador busca todo o tempo nova colocação no mercado.

Quanto mais curto o contrato por prazo determinado, mais nefasto ao empregado. Por conta disto, esta espécie de contrato constitui uma exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego.

Desta forma, não havendo prova ou cláusula a respeito, presume-se que o ajuste foi feito sem limite de tempo para sua duração, isto é, de vigência indeterminada, chamado pelo CLT de contrato por prazo indeterminado.

2.4.2 Forma

Os doutrinadores são unânimes em defenderem que o contrato de trabalho por prazo determinado deverão ser expressos.

No entender de Magano⁵³ “O contrato a termo deve ser expresso, podendo ser escrito ou verbal”, isto é, deve ser comunicado ao empregado o tempo de duração, pois a finalidade é que as partes contratante tenham conhecimento do prazo de vigência do contrato para não serem surpreendido com o seu término, sem qualquer aviso prévio.

Carrion⁵⁴ e Nascimento⁵⁵ defendem que o ajuste deve ser expresso sob a forma escrita, não admitindo a forma oral, sob o argumento de que qualquer cláusula especial do contrato de trabalho deve ser anotada na CTPS, de acordo com o art. 29 da CLT.

⁵³ Magano, Octávio Bueno. Manual de Direito do Trabalho, 1992.p. 193-194.

⁵⁴ Carrion, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 2004. p. 93.

⁵⁵ Nascimento, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, 2005. p. 659-660.

2.4.3 Hipóteses

A CLT considerou em seu art. 443 três hipóteses de contrato por tempo determinado:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. § 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Segundo Cassar⁵⁶ as hipóteses de contrato por prazo determinado são:

“a) termo prefixado – termo certo.

b) execução de serviços especializados – termo incerto.

c) realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”.

2.4.4 Contrato a termo ou sob condição resolutive

É a mais importante classificação que se funda na duração do trabalho.

Cassar⁵⁷ explica que “termo é evento futuro e certo e pode ser expresso em duas fórmulas:

a) *dies certus na et certus quando*;

b) *dies certus na et incertus quando*”.

A duração do contrato a termo pode ser fixada ou por unidade de tempo ou pela natureza do serviço a ser executado pelo empregado. O

⁵⁶ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p.460.

⁵⁷ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p.461.

acontecimento é sempre certo, mas a data em que ele vai ocorrer é que pode ser certa ou incerta.

Cassar⁵⁸ ainda explica que na primeira hipótese é certo o acontecimento e a data em que o contrato irá se extinguir também.

Exemplo: contrato de experiência com prazo de 90 dias. Na segunda hipótese, o evento é certo, mas não é certo o momento em que ocorrerá, devendo sua realização se dar dentro do prazo máximo previsto em lei. Exemplo: contrato de safra, de obra certa.

Condição é evento futuro e incerto.

A experiência em si é evento futuro e incerto e, sob este prisma, é uma condição. Não se sabe se o empregado ou o empregador vai ser “aprovado” na experiência, logo, a aprovação na experiência é evento futuro e incerto – condição resolutiva.

2.4.5 Duração

A contagem do prazo se faz na forma previsto na Lei nº. 810/49 § 3º do art. 132 do CC. Se o contrato teve sua duração vinculada ao número de dias, a contagem se faz por dias corridos, quando se rompe naturalmente independente se o último dia recai em feriado, domingo, suspensão, interrupção ou qualquer outro fato.

De acordo com a Lei nº. 810/49 c/c art. 132, § 3º do CC se o ajuste foi por dia. Deve-se respeitar o número de dias fixado no contrato, nunca superior ao limite legal. Se por mês ou não, também a contagem deve ser feita levando-se em conta mês ou o ano.

⁵⁸ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 461.

Nas palavras de Cassar⁵⁹, “como regra geral, (há exceções) a duração máxima do contrato a termo é de dois anos. Dentro desse prazo é possível apenas uma prorrogação, salvo em lei”.

2.4.5.1 Contrato com prazo superior ao estabelecido em lei

A doutrina diverge quanto aos efeitos do contrato a termo que contém cláusula com duração de vigência superior a legal (dois anos).

Leciona Maranhão⁶⁰ que:

Havendo estipulação de prazo de duração superior ao permitido na lei, haverá a nulidade parcial do contrato que não prejudicará a parte válida do contrato conforme art. 184 do CC, com substituição automática da cláusula nula pela norma pertinente referida na lei. A nulidade parcial de um ato não prejudicará o contrato na parte válida, devendo ser considerada nula somente a parte que exceder o limite legal, se a intenção das partes era de fato um contrato com duração certa.

De forma diversa, Pinto⁶¹ entende que, “esta cláusula de duração do contrato é nula, fazendo com que o contrato de trabalho passe a vigorar por tempo indeterminado desde seu início”.

Há ainda uma terceira vertente, segundo Barros⁶², defende que existe um contrato de trabalho por tempo indeterminado, porém com cláusula de garantia de emprego pelo período estipulado pelas partes, por tratar-se de garantia mínima de vigência do contrato, um contrato de trabalho com duração mínima.

Nesta hipótese, o empregado demitido antes do término do período de garantia tem direito a receber integralmente os salários até o fim da benesse, diferentemente do que ocorre com a despedida antecipada praticada nos contratos a termo, que garante ao trabalhador apenas a metade dos salários do período que faltava (art.479 da CLT).

⁵⁹ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p.466.

⁶⁰ Maranhão, Délio. Direito do Trabalho, 1983. p. 158.

⁶¹ Pinto, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho, 2003. p. 228.

⁶² Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 2005. p. 477.

Ademais, no primeiro caso, pode o empregado pedir demissão no curso da garantia de emprego, sem ter a obrigatoriedade de indenizar o patrão na forma do art. 480 da CLT.

2.4.6 Prorrogação e continuação

Ainda que se admita a prorrogação tácita do contrato de experiência, não se pode presumi-la pela simples continuidade da prestação do serviço, que tanto pode ser por prazo determinado como por indeterminado.

Cassar⁶³ explica que a prorrogação, recondução ou renovação expressa do contrato por prazo determinado se distingue da continuação do trabalho após o termo final do ajuste. Enquanto aquela corresponde à continuação do mesmo contrato a termo, com novo prazo de duração e nas mesmas condições anteriormente ajustadas, desde que respeitado o prazo máximo e renovado por apenas uma vez, esta leva em conta a continuidade do trabalho após o prazo final do contrato a termo, em contrato por tempo indeterminado por caducidade da cláusula de duração do contrato. A prorrogação tácita equivale à continuação.

Na prorrogação, a continuidade do trabalho deve ser acordada de forma expressa, ou seja, oral ou escrita.

Ainda Cassar⁶⁴ complementa:

Grande controvérsia doutrinária se apresenta em fixar até que momento as partes podem ajustar a prorrogação do contrato a termo. A corrente majoritária se posiciona no sentido de que o contrato pode ser prorrogado a qualquer momento até o último dia do vencimento do primeiro prazo contratual. Apesar de adotarmos esta tese, entendemos que o ideal seria o ajuste da possível prorrogação no momento da admissão do empregado, levando-se em conta o princípio da transparência.

Com efeito, tal contrato objetiva dar ao empregado oportunidade de avaliar a habilidade do empregado para o exercício da função para o qual

⁶³ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 468.

⁶⁴ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 469.

pretende contratá-lo de forma definitiva. Avalia-se não só a aptidão técnica como também as atitudes sociais e disciplinares do empregado.

2.4.7 Suspensão, interrupção e estabilidade

O inciso III da Súmula nº 224 do TST que interpretou o art. 472 § da CLT não aceita a dilação do contrato a termo em virtude de estabilidades, em decorrência de doenças ou acidentes sofridos pelo empregado, nem se interrompe em virtude de feriados, domingo ou férias.

Ressalta-se, porém na opinião de Magano⁶⁵, “que entende que a ocorrência de algum fato que motive a suspensão do contrato a termo, faz com que este tenha sua contagem suspensa, ocorrendo uma cessação provisória do contrato”.

Cassar⁶⁶ resume. Para ela,

Implementado o termo final, o contrato rompe-se naturalmente, dispensando a declaração das partes ou qualquer notificação neste sentido. Isto porque, na verdade não há dispensa ou pedido de demissão. Há morte natural do contrato. A estabilidade, a suspensão ou a interrupção do contrato restringem o exercício do poder potestativo do empregador e, por isso, impedem a despedida imotivada. Porém, quando o contrato chega ao seu termo final, não há despedida, pois as partes já tinham ciência, desde seu início, do momento ou data da terminação. Há morte natural.

Todavia não se deve confundir duas situações distintas: a) quando a interrupção, suspensão ou estabilidade começa e termina dentro do prazo de vigência do contrato a termo, hipótese em que não poderá haver despedida eventual antes do termo, pois ainda vigente o ajuste; b) quando no momento do término, o contrato por prazo certo estiver suspenso, interrompido ou o empregado ainda for estável, caso em que o contrato se exaure automaticamente em seu termo final.

Na forma do art. 479 da CLT, a estabilidade não prorroga o termo final do contrato, pois não houve despedida e sim caducidade. O empregado

⁶⁵ Magano, Octávio Bueno. Manual de Direito do Trabalho, 1992. p. 164;174.

⁶⁶ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p.470.

adquire estabilidade durante o ajuste por prazo certo, isto é, tem o empregado o direito de não ser despedido sem justa causa antes do termo final de seu contrato por prazo determinado se for possuidor de algum tipo de estabilidade. O empregador não poderá rescindir, sem justo motivo, antecipadamente, o contrato por prazo determinado, se o fizer pagará a totalidade dos salários pelo período de estabilidade, limitados a termo final do contrato.

2.4.8 *Dies ad quem* do contrato a termo

O contrato por prazo determinado é aquele ajustado para vigorar até que o evento futuro e certo, indicado no contrato, ocorra. Portanto, o acordo já nasce com a previsão de sua caducidade. Não ocorre despedida imotivada, não há pedido de demissão, salvo quando as partes desejarem fazê-lo antes do termo final.

Todavia, Pinto⁶⁷ defende que, “se o último dia do contrato a termo recair na véspera de folga ou dia de feriado, o contrato não será prorrogado para o dia seguinte, e o empregado terá direito a receber pelo dia de folga ou pelo feriado, se adquiriu o direito”.

Por outro lado, Magano⁶⁸ acredita que:

O *dies ad quem* do contrato a termo não podem recair na véspera do dia de folga do empregado. Se isto ocorrer, e o empregado tiver direito à remuneração do repouso, o dia deverá ser pago por força da Lei nº. 605/49 e o contrato será elastecido convolvando-se em indeterminado.

Cassar⁶⁹ discordando das opiniões dos autores,

O contrato por prazo determinado que começar numa quarta-feira não retirará do empregado a remuneração do repouso daquela primeira semana de trabalho, mesmo não tendo trabalhado toda a semana. Da mesma forma, se a data prevista para o término for num sábado o empregado não receberá pela remuneração do domingo.

⁶⁷ Pinto, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho, 2003. p. 39.

⁶⁸ Magano, Octávio Bueno. Manual de Direito do Trabalho, 1992. p. 164

⁶⁹ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 471.

Ainda Cassar⁷⁰, a opinião de Pinto contraria a regra de que o repouso tem natureza salarial e se caracteriza como interrupção do contrato de trabalho. Assim, se o empregado for obrigado a pagar pelo dia de repouso quando o contrato a termo se extinguir na véspera do dia de feriado, domingo ou folga, este pagamento integrará o tempo de serviço em virtude de sua natureza salarial. A consequência lógica será a continuação do contrato após o termo, logo, na convalidação do contrato por prazo determinado em prazo indeterminado.

Portanto, a terminação do contrato em dia antecedente à folga ou ao feriado não obriga o empregador a pagar o dia de repouso ou feriado, nem a prorrogar o contrato. Assim também têm se posicionado a doutrina e a jurisprudência predominante.

2.4.9 Sucessão de contratos a termo

De acordo com o art. 452 da CLT a regra geral é que dois contratos não podem se suceder, salvo se entre eles transcorrer prazo superior a seis meses sem qualquer trabalho do empregado para aquele empregador, contado da data da terminação do primeiro e do início do segundo contrato.

Cassar⁷¹ explica:

A consequência ao desrespeito a esta regra é sentida apenas nas obrigações decorrentes da extinção do contrato, pois a extinção do segundo contrato não seria considerada ruptura por morte natural e sim em face de dispensa imotivada, pois considera-se que o segundo contrato já nasceu com prazo indeterminado. Isto não quer dizer que haverá unicidade contratual, pois não houve trabalho de fato entre os dois contratos, e sim um lapso temporal de afastamento do empregado, salvo se de fato não houve solução de continuidade na prestação de serviços, quando haverá a unicidade contratual.

A posição explicada anteriormente se explica porque o contrato a termo é nefasto ao trabalhador, já que fere o princípio da continuidade inerente a todos os contratos, deve ser interpretada de forma restritiva.

⁷⁰ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 471-472

⁷¹ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 472.

Portanto, caso não seja respeitado o prazo de seis meses, somente será nula a cláusula que indica o prazo certo de vigência do segundo contrato, devendo ser considerado como contrato de trabalho por prazo indeterminado desde sua formação.

2.4.10 Requisito para sua validade

O § 2º. do art. 443 da CLT assim dispõe:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. (...)

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

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

Conforme o art. 184 do CC a nulidade atingirá apenas a cláusula de vigência predeterminada e não o próprio contrato, pois o termo ou a condição são elementos acidentais do contrato e não essenciais para sua validade. A se pensar de outra forma, o empregador poderia se valer de sua torpeza e descumprir todo o contrato quando infringisse o § 2º. do art. 443 da CLT.

2.4.11 Tipos

2.4.11.1 Contrato de Experiência

Contrato de experiência, ou contrato de prova, é aquele submetido a um termo. Logo, é espécie do gênero contrato de trabalho por prazo determinado.

Segundo Catharino⁷² “é um contrato de trabalho, com aplicação de todas as regras da CLT que forem compatíveis”.

Neste período o empregador poderá verificar a aptidão do empregado para a função. Mas sua principal finalidade é a de permitir que os contratantes se conheçam, para possibilitar a análise das condições subjetivas e objetivas de cada contratante.

Barros⁷³ “acrescenta que o contrato de experiência propicia às partes uma avaliação subjetiva recíproca, na qual o empregador analisa as aptidões técnicas e o comportamento do empregado, enquanto este verifica as condições de trabalho que lhe serão impostas”.

A duração máxima do contrato de experiência conforme o art. 445, parágrafo único da CLT, é de 90 dias e também pode ter uma prorrogação dentro desse prazo. Nesse sentido a Súmula nº. 188 do TST. Por ser espécie do gênero contrato a termo, o contrato de experiência se submete a todas as regras gerais dos contratos a termo, inclusive à penalidade prevista nos arts. 479 e 480 da CLT.

O contrato de experiência deve ser expresso, de preferência formal e anotado na CTPS do empregado, mas a forma escrita não é essencial para a validade da cláusula. Vencido o prazo experimental, o contrato passa a vigorar indeterminadamente, não havendo necessidade de qualquer aditamento, anotação ou novo ajuste, pois o contrato permanece, sem, contudo a cláusula de experiência.

O empregado não pode ser recontratado por experiência para exercer a mesma função no mesmo empregador, ainda que se respeite a regra contida no art. 452 da CLT. Não há impedimento deste empregador em contratar o trabalhador novamente, mas terá que celebrar direto o contrato de trabalho, sem passar pela fase da experiência.

⁷² Catharino, José Martins. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*, 1972. p. 384.

⁷³ Barros, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, 2005. p. 455.

2.4.11.2 Lei de Estímulo aos Novos Empregos

Uma nova espécie de contrato de trabalho por prazo determinado foi instituída pela Lei nº. 9.601/98, tendo sido regulamentada pelo Decreto nº. 2.490/98 e Portaria nº. 207, de 31 de março de 1998, do Ministério do Trabalho.

Ressalta-se que a este contrato aplicam-se todas as regras e princípios gerais dos contratos a termo, salvo naqueles casos que a própria lei exclui expressamente, como a indenização pela rescisão, salvo naqueles casos que a própria lei exclui expressamente, como a indenização pela rescisão antecipada do contrato prevista nos arts. 479 e 480 da CLT, quando o valor será o previsto na norma coletiva. Inaplicável, também, a regra prevista no art. 451 da CLT, podendo haver mais de uma prorrogação sem que isto importe em indeterminação do prazo.

2.4.11.3 Obra Certa

O contrato por obra certa regido pela Lei nº. 2.959/56 é espécie de contrato por prazo determinado sob a modalidade termo incerto.

Segundo Cassar⁷⁴ explica, “Destina-se ao construtor que exerça a atividade de forma permanente para obras materiais de construção civil, não podendo ser aplicado a obras de natureza imaterial, como uma cirurgia, um serviço, um negócio etc.”

Na forma do art. 455 da CLT é obrigação do próprio construtor a assinatura da CTPS, não podendo transferir a responsabilidade desta obrigação para o empreiteiro ou subempreiteiro.

Ainda Cassar⁷⁵, “conforme a obra vai avançando e as fases e etapas vão se extinguindo e com isso os respectivos contratos de trabalho.”

⁷⁴ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 483.

⁷⁵ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 484.

2.4.11.4 Safra

Está previsto no art. 14 da Lei nº. 5.889/73 para trabalhadores rurais, o contrato de safra é espécie de contrato por prazo determinado sob a modalidade termo incerto, pois não se sabe quando a safra terá seu fim. Como a lei não menciona seu prazo de vigência, aplica-se a regra geral da CLT.

Cassar⁷⁶ conclui, “a vigência do contrato vinculada às épocas de plantio ou de colheita não desnatura o labor não eventual do rural, uma vez que seu trabalho é essencial em relação à atividade de seu empregador”.

2.4.11.5 Artista

O art. 10 da Lei nº. 6.533/78 autoriza que o artista ou técnico em espetáculo seja contratado por prazo certo, desde que por escrito, sob a forma determinada na lei, isto é, o contrato deverá conter o nome das partes, qualificação, prazo de vigência, natureza da função, título do programa, espetáculo ou produção, nome do personagem, local de trabalho, jornada, remuneração e forma de pagamento, dia de folga, ajuste sobre viagem e deslocamento, além do número da carteira de trabalho.

A lei exige que o contrato de trabalho destes profissionais seja padronizado, nos termos das instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Conforme Cassar⁷⁷, “a adoção pelas partes de um contrato por prazo determinado constitui mera faculdade e não imposição legal. Este contrato pode ser por termo certo ou por termo incerto. O prazo máximo é de 2 anos”.

2.4.11.6 Técnico Estrangeiro

O Decreto – Lei nº. 691/69 determina que técnicos estrangeiros domiciliados ou residentes no exterior, mas contratados para execução, de serviços especializados, de forma provisória no Brasil, seja sempre feito por contrato por prazo determinado.

⁷⁶ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 485.

⁷⁷ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 485.

O art. 1º do Decreto-Lei nº. 691/69, permite diversas prorrogações por termo certo, sem a limitação contida no art. 452 da CLT. Exclui também a aplicação dos arts. 451 e 453 da CLT.

Como a norma especial não menciona o prazo máximo deste contrato por prazo determinado, aplica-se a regra geral da CLT, isto é, duração máxima de dois anos, aí já incluídas as sucessivas prorrogações permitidas pela lei art. 445 da CLT c/c art. 14 da Lei nº. 6.915/80 c/c art. 25, V, do Decreto nº. 88.715/81.

2.4.11.7 Atleta Profissional

Conforme art. 3º da Lei nº. 9.615/98 o desporto pode ser reconhecido em qualquer destas modalidades: desporto educacional, praticado nos sistemas de ensino; desporto de participação, de modo voluntário; desporto de rendimento, praticado, com a finalidade de obter resultados.

Cassar⁷⁸ relata que:

Apenas o atleta de desporto profissional tem o contrato de trabalho formal e por prazo determinado. O vínculo de desporto do atleta com a entidade desportiva contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo de emprego, dissolvendo-se com este na forma da lei.

Ao atleta profissional é aplicada a lei especial em comento e, quando compatíveis, as regras da CLT. – art.28, § 1º. e §2º. da Lei nº. 9.615/98.

Conforme art. 30 da Lei nº. 9.615/98 o contrato firmado com um atleta profissional tem que ser por prazo determinado, com duração nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos, este prazo visa uma permanência maior do atleta para que possa demonstrar suas habilidades de desenvolvê-las.

2.4.11.8 Contrato Temporário

⁷⁸ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 486.

O contrato temporário regido pela Lei nº. 6.019/74 é espécie de contrato por prazo determinado sob a modalidade termo incerto como regra, pois a substituição de pessoal regular e permanente do tomador ou o acréscimo de serviço pode não ter data certa para acabar. Pode, entretanto, ocorrer sob a modalidade termo certo, quando um empregado é contratado por 30 dias para substituir outro que saiu de férias. Neste caso o termo é certo.

Conforme Cassar⁷⁹ “o empregado é contratado por uma empresa prestadora de mão-de-obra para prestar seus serviços a um tomador, sem que isto importe em vínculo de emprego com a empresa tomadora ou cliente”. O trabalhador temporário terá os direitos previstos no art. 12 da Lei nº. 6.019/74.

2.4.11.9 Contrato Por Prazo Indeterminado

Nas palavras de Gomes e Gottschalk⁸⁰, “como a própria denominação está a indicar, o contrato de trabalho por tempo indeterminado é aquele em que uma das partes, ao celebrá-lo, não estipulam a sua duração, não prefixam seu termo extintivo”.

⁷⁹ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 487.

⁸⁰ Gomes, Orlando; Gottschalk, Élson. Curso de Direito do Trabalho, 1999. p. 171.

CAPÍTULO 3

INTERVALOS INTRAJORNADA, INTERJORNADA E DESCANSO SEMANAL

3.1 INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA

3.1.1 Conceito e Finalidade

Para evitar desgaste físico e emocional do empregado submetido a períodos interruptos de trabalho e conseqüente queda na produção, é obrigatória a concessão de intervalos dentro da jornada, entre elas e antes da prorrogação.

Cassar⁸¹ conceitua intervalos:

Os intervalos ou períodos de descanso são lapsos temporais, remunerados ou não, dentro ou fora da jornada, que têm a finalidade de permitir a reposição das energias gastas durante o trabalho, proporcionar maior convívio familiar, social e, em alguns casos, para outros fins específicos determinados pela lei, tais como alimentação, amamentação etc.

Fazem parte da duração do trabalho, pois quando se limita a quantidade de horas a ser trabalhada por dia, automaticamente estipula-se a quantidade de descanso. Tanto a jornada quanto o intervalo, envolvem matérias relativas à saúde física, mental e social do trabalhador, pois são regras da medicina e da segurança do trabalho.

O descanso pode ser dentro da jornada de trabalho, entre dois dias de trabalho, semanal, feriados e férias.

⁸¹ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p.578.

Os intervalos intrajornada ocorrem dentro do expediente de trabalho e podem ser computados ou não como tempo de trabalho efetivo, apesar do descanso de fato.

Os intervalos entrejornadas ou interjornadas são os descansos existentes entre um dia e outro de trabalho.

3.1.2 Natureza Jurídica

Qualquer empregado que executar suas funções por mais de seis horas contínuas terá direito garantido a um período de intervalo, para repouso e alimentação, de no mínimo uma hora.

Tais dispositivos estão previstos no art. 71 § 1º e § 2º da CLT.

Nas palavras de Cassar⁸²:

A natureza jurídica do intervalo é de direito, algumas vezes caracterizado em interrupção contratual, quando computado na jornada ou no contrato, outras vezes como suspensão. Enquanto para o empregado é um direito, para o patrão é um dever, porque este tem a obrigação de concedê-lo.

Com a inclusão do § 4º, ao artigo 71, da CLT, sempre que o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, esse ficará obrigado a remunerar o período correspondente com o adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Não tendo a reclamante usufruído do intervalo para refeição e descanso de forma integral, é devido o pagamento do lapso de tempo respectivo, com a remuneração normal acrescida do adicional, e não apenas do adicional de hora extra.

⁸² Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p.578.

3.1.3 Hipóteses

3.1.3.1 Intervalos Entrejornadas ou Interjornadas

Segundo art. 66 da CLT, o intervalo interjornada é o espaço de tempo mínimo que deve ser respeitado entre o término de uma jornada e o início da jornada seguinte, cujo período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso do empregado, contadas do término da jornada de um dia até o início da jornada seguinte.

De acordo com a IOB⁸³, em caso de vínculo empregatício com mais de uma empresa, conta-se o intervalo individualmente, por empresa, a partir do término das respectivas jornadas.

Nos serviços específicos algumas categorias obedecem aos seguintes intervalos entre duas jornadas de trabalho, conforme apresenta Cassar⁸⁴:

- a) 11 horas de descanso – regra geral – art. 66 da CLT;
- b) 10 horas de descanso – jornalista – art. 308 da CLT;
- c) 12 horas de descanso – operadores cinematográficos – art. 235, § 2º, da CLT;
- d) 14 horas de descanso – cabineiros (ferroviários) – art. 245 da CLT;
- e) 17 horas de descanso – telefonistas – art. 229 da CLT;
- f) 12/16/24 horas de descanso – aeronautas – arts. 34 e 37 da Lei nº.7.183/84.

A razoabilidade indica que não há motivo para deixar de fora dessa sistemática legislativa o intervalo interjornada, quando este cumpre a mesma função que os demais períodos de descansos.

3.1.3.2 Intervalos Intra jornadas

⁸³ Mapa Fiscal. Trabalho e Previdência. Intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº. 21. p. 8.

⁸⁴ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 578.

Tem como objetivo principal a saúde e segurança no trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador da prestação diária de serviço

Ainda Cassar⁸⁵, relaciona as hipóteses dos intervalos intrajornadas:

- a) 10 minutos de descanso a cada 90 minutos de trabalho – mecanografia – art. 72 da CLT – computa no tempo de serviço (NR 17 da Portaria nº. 3.214/78);
- b) 10 minutos de descanso a cada 90 minutos de trabalho – médico – art.8º, §1º, da Lei nº. 3.999/61 – computa no tempo de serviço;
- c) 15 minutos de descanso entre a jornada normal e a extra – mulher e menor – art. 413, parágrafo único, e art. 384 da CLT – não computa como trabalho efetivo;
- d) 15 minutos de descanso a cada 3 horas consecutivas de trabalho minas de subsolo art. 298 da CLT – computa;
- e) 15 minutos para repouso e alimentação – regra geral para trabalho superior a 4 horas, limitado a 6 horas por dia – art. 71, § 1º, da CLT – não computa;
- f) 20 minutos de descanso a cada 3 horas de trabalho – telefonista – art. 396 da CLT – computa;
- g) 20 minutos de descanso a cada 1h40min – frigorífico – art. 253 da CLT – computa;
- h) 30 minutos de descanso entre o turno diurno e o noturno extra-operadores cinematográficos – art. 235 – não computa;
- i) uma a duas horas para repouso e alimentação para jornadas superiores a seis horas - regra geral – art. 71 da CLT – não computa;
- j) descanso de cinco ou mais horas para o rural em atividade intermitente – art. 10, parágrafo único, do Decreto nº. 73.626/74 – não computa.

Esses intervalos especiais estão previstos na legislação, que são característicos de certas categorias profissionais ou do exercício de trabalho em certas circunstâncias diferenciadas.

⁸⁵ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 579

3.1.4 Intervalo para repouso e alimentação

3.1.4.1 Duração

De acordo com o art. 71 da CLT em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas. Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas. Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

Para os urbanos que trabalharem mais de seis horas por dia, o intervalo será de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 por dia, mesmo que faça horas extras e estenda a jornada para dez horas diárias, ou mais.

Cassar⁸⁶ cita um exemplo:

Empregado que trabalha no sistema de compensação de 12 horas de trabalho por 36 de descanso tem o direito ao intervalo de, no mínimo, 1 hora, assim como o que trabalha 8 horas por dia ou aquele que trabalha 10 horas por dia, sendo que duas em regime de horas extras.

De acordo com a IOB⁸⁷, para os que trabalham mais de 4 horas, limitados a seis horas por dia, sendo que duas em regime de horas extras, nesse caso, é obrigatória a concessão de um intervalo de 15 minutos. Por jornada de trabalho considera-se o número total de horas trabalhadas, e não, individualmente, os períodos que antecedem e sucedem o horário de repouso e alimentação. Mesmo que trabalhe em jornada suplementar, seu intervalo continua o mesmo.

Cassar⁸⁸ explica que os rurais têm regra específica:

⁸⁶ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 579.

⁸⁷ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p. 1.

⁸⁸ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p.580.

Para qualquer trabalho contínuo com jornada superior a 6 horas, a Lei nº. 5.889/73, art. 5º, autoriza intervalo para repouso e alimentação de acordo com usos e costumes da região, não se computando este período para duração do trabalho. O Decreto nº. 73.626/74, no art. 5º, § 1º, concede intervalo mínimo de 1 hora para os que trabalham mais de 6 horas, mas não estabelece o tempo máximo do intervalo e também é silente quanto ao direito ao intervalo para os que trabalham até 6 horas.

Em razão desta lacuna e por força do comando contido no *caput* do art. 1º. da Lei nº. 5.889/73 deve ser aplicada a CLT, que além de compatível e suprir a lacuna, traduz norma de medicina e segurança do trabalho. Não é crível que o trabalhador, só porque executa seu trabalho no campo, não tenha direito a um limite máximo de intervalo ou não tenha nenhum quando trabalhar 6 horas. Isto quer dizer que o intervalo máximo dos rurais que trabalham mais de 6 horas é de duas horas, salvo acordo de prorrogação escrito e o trabalho intermitente. É possível a redução do intervalo mínimo, nas mesmas hipóteses e sob os mesmo requisitos do urbano. Para os rurais que trabalham mais que 4 até 6 horas por dia, o intervalo será de 15 minutos. Em caso de supressão do intervalo, devido ao pagamento previsto no § 4º do art. 71 da CLT. Em sentido contrário, a corrente que advoga a incompatibilidade do art. 71 da CLT com os rurais, sob o argumento que o art. 4º do Decreto nº. 73.626/74 não autorizou sua aplicação.

Aparentemente, Barros⁸⁹ adota esta corrente. “Discordo desta posição pois a aplicabilidade da CLT decorre do comando da lei, não podendo o decreto contrariá-la”.

Conforme art. 7º, “a”, da CLT, os domésticos não foram atingidos pelos intervalos intrajornada e interjornada. Portanto, não tem intervalo para descanso estabelecido em lei entre dois dias de trabalho ou intrajornada.

⁸⁹ Barros, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho, 2006. p. 699.

Para os urbanos relata Pinto⁹⁰, “defende-se que, mesmo no horário noturno, o intervalo mínimo é de 60 minutos, embora a hora de trabalho noturna seja de 52 minutos e 30 segundos”.

Conforme dispõe o art. 62 da CLT os empregados de confiança e os externos não têm direito aos intervalos interjornadas e intrajornada, pois estão excluídos da regra geral.

Os intervalos para descanso e alimentação mencionados no art. 71 da CLT não são computados na jornada e, por isso, não são remunerados.

Cassar⁹¹ explica que:

Dessa forma, um empregado contratado para trabalhar 8 horas por dia necessariamente terá uma hora, no mínimo, de intervalo. Isso quer dizer que se ele entrar às 8h da manhã, só poderá terminar o expediente às 17h, pois teve de usufruir de um intervalo de 1 hora sem trabalhar.

Conforme art. 20 da Lei nº. 8.213/91, no período de intervalo, o trabalhador tem o direito de se ausentar do local de trabalho ou não, caso haja refeitório no próprio estabelecimento. Não é permitido trabalhar nesse período. Entretanto, os infortúnios ocorridos durante o intervalo são considerados como acidente de trabalho.

Nas palavras de Cassar⁹²,

O intervalo deve ser contínuo para permitir o descanso e o convívio social. Não é possível desmembrar o intervalo previsto em lei em pequenos intervalos intermitentes na jornada, mesmo que a soma de todos totalize o limite máximo. Isto é, não é possível conceder 1 hora de intervalo para almoço, mais 30 minutos no período da manhã para lanche e outros 30 minutos à tarde para outro lanche.

⁹⁰ Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 2001. p. 482.

⁹¹ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 580.

⁹² Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 581.

De acordo com o art. 4º da CLT, a concessão de intervalos não previstos em lei importa em tempo à disposição e, segundo a Súmula nº 118 do TST se ultrapassada a jornada legal ou contratual, deve ser remunerado como extra.

Nulo o ajuste para supressão do intervalo intrajornada ou entrejornada, já que fere norma de ordem pública cuja finalidade é a manutenção da saúde física, mental e social do trabalhador, mesmo que por norma coletiva.

3.1.5 Controle

Conforme art. 74, § 2º, da CLT, o patrão não precisa exigir a anotação dos horários de entrada e saída dos intervalos intrajornadas, porque a lei determinou apenas a pré-assinalação do horário do intervalo.

Nas palavras de Cassar⁹³:

Enquanto se referiu à anotação do horário de entrada e saída do expediente de trabalho. A utilização da palavra “pré-assinalação” em vez as expressão “anotação” foi proposital, talvez porque o período é demasiadamente curto e o legislador não quis que o trabalhador perdesse qualquer minuto na fila para marcação do cartão ponto.

Assim dispõe art. 74 da CLT:

O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º. Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho. Devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

⁹³ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 581.

De acordo com o comando legal e a Portaria nº 3.626/91 do MTE, o horário do intervalo deve constar dos controles de frequência, da ficha de registro do empregado e do controle de trabalho. O empregado que alegar em juízo que não usufruiu do intervalo para descanso e alimentação pré-assinalado no cartão de ponto tem o ônus de provar tal fato, na forma do art. 333, inc. I, do CPC.

3.1.6 Redução

Conforme a Portaria MTE nº 1.095, o intervalo para repouso ou alimentação poderá ser reduzido por convenção ou acordo coletivo de trabalho devidamente aprovado em assembléia geral, desde que os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado e o estabelecimento empregador atenda às exigências concernentes à organização dos refeitórios e às demais normas regulamentadoras de segurança no trabalho.

Destaca-se que o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Orientação Jurisprudencial nº. 342 da SDI-I estabeleceu:

342. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não concessão ou redução, Previsão em norma coletiva. Invalidez. Exceção aos condutores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte coletivo urbano.

I – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantindo por norma de ordem pública, inafanço à negociação coletiva.

II – Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

De acordo com a IOB⁹⁴, “observa-se que o descumprimento das condições estabelecidas no parágrafo anterior, bem como de quaisquer outras adicionais estabelecidas na convenção, ensejará a suspensão da redução do intervalo até a devida regularização”.

A convenção ou acordo deverá conter cláusula que especifique as condições de repouso e alimentação que serão garantidas aos empregados, vedada a indenização ou supressão total do período.

A IOB⁹⁵ ainda explica, “a Fiscalização do Trabalho, a qualquer tempo, verificará in loco as condições em que o trabalho é exercido, principalmente sob o aspecto da segurança e saúde no trabalho e adotará as medidas legais pertinentes a cada situação encontrada”.

Nas palavras de Cassar⁹⁶, “a redução do intervalo mínimo de 1 hora, previsto no caput do art. 71 da CLT, depende de ato do Ministério do Trabalho”, desde que o estabelecimento atenda totalmente às exigências técnicas relativos à organização dos refeitórios e quando os empregados não estiverem sob o regime de horas extras.

Apesar da clareza do comando legal quando aos requisitos para a admissibilidade da redução do intervalo mínimo de 1 hora, a Portaria nº. 42/07 do MTE permitiu que a norma coletiva substitua o ato do Ministério do Trabalho, como se percebe a seguir:

Art.1º O intervalo para repouso ou alimentação de que trata o art. 71 da CLT poderá ser reduzido por convenção ou acordo coletivo de trabalho, devidamente aprovado em assembléia geral, desde que:

1- os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado; e

⁹⁴ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência; intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº. 21. p. 2.

⁹⁵ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº 21. p. 2.

⁹⁶ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p.582.

2 – o estabelecimento empregador atenda às exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Art. 2º A convenção ou acordo coletivo deverá conter cláusula que especifique as condições de repouso e alimentação que serão garantidas aos empregados, vedada à indenização ou supressão total do período.

Art. 3º. A fiscalização do trabalho, a qualquer tempo, verificará in loco as condições em que o trabalho é exercido, principalmente sob o aspecto da segurança e saúde no trabalho, e adotará as medidas legais pertinentes a cada situação encontrada.

A lei não informa qual o limite da redução. Nesse sentido, Martins⁹⁷ sugere que “o intervalo será de no mínimo 30 minutos, se diurno, e de 40 minutos, se noturno. O entendimento tem amparo em normas do Ministério do Trabalho”.

Os instrumentos coletivos que estabeleçam a possibilidade de redução deverão especificar o período do intervalo intrajornada

De acordo com a IOB⁹⁸, “o ato da autoridade do MTE que conceder a redução do intervalo terá a vigência máxima de dois anos e não afasta a competência dos agentes da Inspeção do Trabalho de verificar, a qualquer tempo, *in loco*, o cumprimento dos requisitos legais”.

3.1.7 Períodos de Descanso

3.1.7.1 Períodos de descanso previstos em lei

Existem períodos de descanso previstos legalmente, computados na jornada de trabalho, considerados de efetivo trabalho, conforme cita a IOB⁹⁹:

a) Serviços de mecanografia: 10 minutos a cada período de 90 minutos de trabalho consecutivo;

⁹⁷ Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 2001. p. 479.

⁹⁸ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº. 21. p. 2.

⁹⁹ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº. 21. p. 7-8

- b) trabalho em minas de subsolo: 15 minutos a cada período de 3 horas de trabalho;
- c) trabalho em câmeras frigoríficas: 20 minutos após 1 hora e 40 minutos de trabalho contínuo;
- d) serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía: 20 minutos após esforço contínuo de mais de 3 horas;
- e) trabalho de radialista nos setores de cenografia e caracterização: 20 minutos após esforço contínuo de mais de 3 horas;
- f) trabalho de médico: 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho;
- g) período de amamentação: a mulher tem direito a 2 descansos especiais de 30 minutos cada amamentar o próprio filho até os 6 meses de idade deste;
- h) pagamento de salários por meio de cheque: assegura-se ao empregado horário que permita o desconto imediato de cheque;
- i) atividades de processamento eletrônico de dados: assegura-se àqueles que desempenham atividades de entrada de dados uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados.

Esses períodos são remunerados e não prejudicam o intervalo de alimentação ou descanso.

3.1.7.2 Períodos de descanso não previstos em lei

Quando o empregador conceder intervalos não previstos legalmente, por exemplo, para café, geralmente 15 minutos pela manhã e 15 minutos à tarde, não poderá acrescentá-los ao final da jornada de trabalho, por tratar-se de tempo à disposição do empregador.

Sobre o assunto, a Súmula nº. 118 do TST dispõe: “Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescentados ao final da jornada”.

3.1.7.2.1 Supressão

IOB¹⁰⁰ explica que, “a habitualidade na concessão de intervalo não previsto legalmente confere-lhe feição contratual contrária à sua supressão, sob pena de caracterizar alteração prejudicial ao empregado”.

3.1.7.2.2 Prorrogação do Intervalo e Concessão de Intervalo Não Previsto em Lei

Nas palavras de Cassar¹⁰¹:

A lei autorizou a prorrogação do intervalo máximo de 2 horas por acordo individual entre empregado e empregador ou por norma coletiva. Logo, a única exigência é que o ajuste seja escrito, não se aceitando a forma tácita. Nomeia-se o instrumento utilizado de acordo de compensação de jornada.

A prorrogação tácita do período de intervalo será considerado como tempo à disposição (art. 4º da CLT) e, se ultrapassar a jornada normal ou contratual, deverá ser pago como hora extra.

3.1.8 Transação, Renúncia ou Suspensão

“Todos os intervalos e repousos previstos em lei são obrigatórios, e, por serem normas de medicina e segurança do trabalho, impossível a transação ou a renúncia desse direito, mesmo por norma coletiva (OJ nº. 342 da SDI – I do TST)”.

Há disposição tímida em contrário:

Cabe aos sindicatos, obreiro e patronal, estabelecer os critérios de validade jurídica e a extensão de eficácia das normas oriundas das convenções e acordos coletivos do trabalho, o que deve ser respeitado pelo empregado e empregador, uma vez que as condições estabelecidas nas normas coletivas têm força de lei entre as partes. Nessas condições, o ajuste feito por essas entidades, no sentido de reduzir o intervalo de refeição não desrespeita a CF/88, pois mandamento constitucional autoriza, expressamente, a flexibilização da duração do trabalho por meio das convenções e

¹⁰⁰ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº. 21. p. 8.

¹⁰¹ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 583.

acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inc. XIII), o que engloba o próprio intervalo intrajornada, pois este faz parte do que se concebe sobre duração do trabalho, bastando extrair, para assim interpretarmos o que está dito no texto constitucional, a definição deste termo através do capítulo II da CLT, no qual, por Duração de Trabalho concebe-se não só a fixação da jornada de trabalho como os períodos de descanso onde incluem-se os intervalos e o adicional noturno. Intervalo para refeição – Redução – Acordo coletivo – validade (TRT, 2ª T., RO-13172/00, Rel. Juiz Emerson José Alves Lage, Publ. MG 14.03.01)”.

Conforme o art.2º,§ 2º, da Lei nº. 5.811/72 há exceção, “Neste caso o empregador poderá suprimir o intervalo para repouso e alimentação a fim de garantir a normalidade das operações ou para atender motivos de segurança nacional”.

E, segundo art. 3º da mesma lei, “se suprimido, o empregado terá direito ao pagamento das horas do intervalo.

3.1.9 Intervalo Trabalhado ou Concedido Parcialmente

A concessão do intervalo para repouso previsto no art. 71 da CLT é norma de medicina e segurança do trabalho e, por isso, de ordem pública. Como regra o empregador não pode suprimir unilateral ou bilateralmente o período de descanso previsto em lei.

A jurisprudência ilustra as correntes:

O intervalo que o legislador fixa para a pausa dentro da jornada é considerado o mínimo indispensável para o repouso físico e mental e reposição das energias. Por isso, quando o empregado dispõe só de breves minutos para se alimentar rapidamente, sem se afastar do labor, considera-se que a lei não foi cumprida e nenhum intervalo concedido, pois os exíguos minutos em que a pessoa apenas se alimenta, de forma precária, no próprio local de trabalho, não constituem tempo de pausa que se possa validar, para concluir que sonogado foi só o restante. Porque, no caso, nenhuma das finalidades do intervalo foi atingida, nem mesmo na pequena parte dele em que o empregado apenas se alimentou, porque seria fisicamente inviável permanecer em atividade produtiva em benefício da empresa sem o combustível do alimento. HORAS EXTRAS – INTERVALO LEGAL PARA REFEIÇÃO E DESCANSO – CONCESSÃO DE PEQUENA PARTE DELE – IRRELEVÂNCIA – PRETENSÃO DE PAGAR APENAS A PARTE SONEGADA – NÃO

ACOLHIMENTO (TRT, 3º Reg., 3º T., RO-4627/00, Rel. Juiz Paulo Araújo, DJ/MG 05.09.00).

O intervalo não concedido significa trabalho realizado em período de descanso, assim tem que ser remunerado como trabalho extra, pois isso importa em acréscimo de horas trabalhadas no final do dia.

3.1.10 Intervalo do digitador

De acordo com o art. 72 da CLT, “os empregados em serviço de mecanografia tem direito a um descanso de 10 minutos a cada 90 de trabalho”.

Conforme a Súmula nº 346 do TST essas regras foram estendidas aos digitadores, em face da semelhança do trabalho, apesar do disposto na NR 17.

Aparentemente em sentido contrário, Martins¹⁰², advogando que prevalece a NR, sob o argumento de que houve delegação normativa (art. 200 da CLT).

Cassar¹⁰³ explica:

Esse intervalo é computado na jornada. Isto quer dizer que o empregado descansa, mas recebe pelo descanso. Para os que têm jornada de 8 horas, haverá dois intervalos no primeiro turno e outros dois no segundo turno, ou seja, dois antes do almoço e dois depois.

Não há na legislação trabalhista, dispositivos que prevejam jornada reduzida aos digitadores, tampouco intervalos diferenciados para repouso ou alimentação aplicáveis a essa categoria de trabalhadores.

Dessa forma, a jornada de trabalho do digitador segue a regra geral estabelecida no art. 7º, XIII, da Constituição Federal/1988, o qual dispõe que, “a duração normal do trabalho para os trabalhadores rurais e urbanos não excederá 8 horas diárias e 44 horas semanais”.

¹⁰² Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 2001, p. 483.

¹⁰³ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009, p. 585.

Existem categorias de trabalhadores que, por força de lei ou documento coletivo de trabalho, considerada as peculiaridades da atividade exercida, têm jornada reduzida de trabalho, não estando, contudo, o digitador inserido nessas categorias.

Dessa forma, IOB¹⁰⁴ relata:

Entende-se que, salvo determinação diversa constante do documento coletivo de trabalho da categoria profissional respectiva, os digitadores sujeitam-se à jornada de trabalho aplicável aos trabalhadores em geral, ou seja, até 8 horas diárias e 44 semanais.

Ressalta, por oportuno, que a Norma Regulamentadora (NR) 17, item 17.6.4, alínea "c", estabelece que, "nas atividades de processamento eletrônico de dados, o tempo efetivo de trabalho na entrada de dados no sistema de processamento eletrônico não deve exceder o limite máximo de 5 horas".

Portanto, no restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, desde que inerentes à sua função e que não exijam movimentos repetitivos nem esforço visual.(Constituição Federal, art. 7º, XIII e Norma Regulamentadora (NR 17), aprovada pela Portaria Mtb nº 3214/1978, item 17.6.4, "c" e "d").

Estabelecem ainda que, nas atividades de entrada de dados, deve haver, no mínimo, 10 minutos de descanso para cada 50 minutos trabalhados não deduzidos da jornada normal de trabalho.

3.1.11 Call Center, Telemarketing ou Tele atendimento

Não há lei que garanta jornada privilegiada ou intervalos especiais para os operadores de telemarketing, tele atendimento ou televendas.

Entretanto, o Anexo I da NR 17, item 5.3, estabelece que, "o tempo de trabalho em efetiva atividade de tele atendimento ou telemarketing é de, no máximo 6 horas diárias, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração; e a duração do intervalo para repouso e alimentação é de 20 minutos".

¹⁰⁴ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p. 10.

O art. 227 da CLT e a Súmula nº 178 do TST estabelecem que, “a jornada de trabalho para a telefonista é de no máximo 6 horas contínuas de trabalho por dia ou 36 horas semanais”.

IOB¹⁰⁵ explica:

Para os empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida a duração máxima de 7 horas diárias de trabalho e 17 horas de folga, deduzindo-se desse tempo, 20 minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 horas.

“São considerados empregados sujeitos a horários variáveis, além dos operadores, cujas funções exijam classificação distinta, os que pertençam a seções de técnica, telefones, revisão, expedição, entrega e balcão. (CLT, arts. 227 e 229, § 1º)”.

3.1.12 Intervalo entre dois dias de trabalho

“Entre dois dias consecutivos de trabalho o empregado tem o direito a descansar pelo menos, 11 horas (art. 66 da CLT)”. “O desrespeito constante a essa regra importa no pagamento como extra das horas de descanso não concedidas (Súmula nº. 110 do TST)”.

Segundo Cassar¹⁰⁶, “se entre um dia e outro de trabalho tiver um feriado ou uma folga, o trabalhador terá direito a 24 horas de descanso mais 11 horas, totalizando 35 horas de repouso”.

3.1.13 Intervalo para amamentação

A questão relacionada ao intervalo destinado à empregada mãe para amamentar o filho está previsto no art. 396 da CLT, abaixo transcrito:

Art. 396 Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

¹⁰⁵ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p. 11.

¹⁰⁶ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 586.

Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de seis meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

O intervalo de 30 minutos previsto na norma é computado na jornada, o que significa dizer que a mulher recebe por esse período como se trabalhando estivesse. O benefício perdura até a criança completar seis meses de idade, podendo, quando exigir a saúde do filho, mediante atestado médico, ser prorrogado. Diante de uma interpretação conforme, é possível estender o benefício à mãe adotiva seja para a amamentação natural ou artificial.

A legislação não especifica em quais momentos da jornada esses descansos devem ser concedidos. Dessa forma, caberá as partes, de comum acordo, estabelecer os períodos em que os descansos serão usufruídos, buscando sempre privilegiar a amamentação, que foi objeto visado pelo legislador quando da instituição do benefício (TST Súmula nº. 110).

Não é errado dizer que a mulher tem os descansos ainda que não tenha leite próprio, já que “amamentar” significa “alimentar é nutrir”.

3.1.14 Penalidades

A inobservância de dispositivos legais referentes à duração do trabalho sujeita o infrator ao pagamento de multas nos termos da Portaria MTb nº. 290/1997.

3.1.15 Prorrogação da Jornada de Trabalho – Concessão de Intervalos

3.1.15.1 Mulheres

Considerando-se a igualdade de deveres e obrigações entre homens e mulheres e a proibição de distinções por motivo de sexo, ambas estabelecidas constitucionalmente, discute-se a manutenção ou não do disposto na CLT, art. 384 que prevê a obrigatoriedade de descanso de 15 minutos, no mínimo antes do início da prorrogação.

A IOB¹⁰⁷ menciona sobre o assunto:

¹⁰⁷ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p. 8.

Muitos doutrinadores sustentam que essa determinação da CLT, embora não tenha sido expressamente revogada, encontra-se derrogada por estar em desacordo com a igualdade determinada pela Constituição razão pela qual não mais deverá ser observada.

O TST através da sua Seção I Especializada em Dissídios Individuais, decidiu, por unanimidade, manter a condenação de uma empresa ao pagamento de horas extras por não conceder, a uma empregada, o intervalo de 15 minutos entre o término da jornada normal e o início da jornada suplementar de trabalho, previsto no artigo 384 da CLT.

3.1.15.2 Operadores cinematográficos

IOB¹⁰⁸ explica sobre o intervalo para operadores cinematográficos:

Concede-se aos operadores cinematográficos e seus ajudantes, antes da prorrogação da jornada de trabalho, para exhibições extraordinárias, um intervalo de 2 horas para folga, entre o período destinado a limpeza e manutenção do equipamento e o destinado ao trabalho em cabine.

Nos estabelecimentos cujo funcionamento normal seja noturno, é permitido aos operadores e seus ajudantes, mediante acréscimo salarial, executar o trabalho em sessões diurnas extraordinárias e, cumulativamente, nas noturnas, até 3 vezes por semana, devendo haver, entre as sessões diurnas e noturnas, um intervalo de, no mínimo, 1 hora de descanso.

3.1.15.3 Músicos

Conforme a IOB¹⁰⁹, “em todos os casos de prorrogação do período normal de trabalho dos músicos haverá, obrigatoriamente, um intervalo para repouso de 30 minutos, no mínimo”.

¹⁰⁸ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p. 8.

¹⁰⁹ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p. 8.

3.1.16 Intervalo para refeição ou repouso do empregado com jornada contratual de 6 horas submetido ao cumprimento de horas suplementares

Uma das dúvidas mais corriqueiras verificadas no âmbito do Departamento de Pessoal das empresas diz respeito à duração do intervalo intrajornada a ser concedido aos empregados cuja jornada contratual foi fixada em 6 horas diárias e que estejam submetidos ao regime de prorrogação de horas.

IOB¹¹⁰ relata que:

A CLT, em seu art. 71 estabelece que em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda 6 horas é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá ultrapassar 2 horas. Do exposto verifica-se que a legislação não vinculou a concessão do intervalo mínimo de 1 hora à jornada contratualmente fixada, mas sim à duração do trabalho efetivamente observada.

Ainda de acordo com a IOB¹¹¹, considerando que o intervalo para alimentação ou repouso concedido por lei ao empregado durante a jornada de trabalho é norma de ordem pública que visa à higidez do trabalhador, permitindo a este se alimentar, bem como repousar, recuperando-se do desgaste causado pelo trabalho até então cumprido, entende-se que, se efetivamente a jornada de trabalho habitualmente cumprida excede 6 horas, independentemente de tal excesso ser provocado pelo acréscimo de horas suplementares ou não, o desgaste físico e ou mental decorrente da jornada efetivamente observada já ocorreu a esse desgaste não se altera em virtude de o trabalhador cumprir, por exemplo, 6 horas de jornada contratual mais 2 horas extras ou 8 horas de jornada contratual. Nas duas situações, a duração do trabalho efetivo é a mesma, portanto o desgaste observado também é o mesmo, o que autoriza a concessão do mesmo intervalo para repouso ou alimentação, no caso, de no mínimo 1 hora.

Esse é também o entendimento do TST, que, por meio da Orientação Jurisprudencial nº 380 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, a qual determina:

¹¹⁰ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p.10.

¹¹¹ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p.10.

Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínima de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como hora extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º, da CLT.

Conforme posicionamento técnico da IOB¹¹²:

Tendo em vista a inexistência de dispositivo legal expresso disciplinando a situação do empregado com jornada contratual de 6 horas que labora, habitualmente, sujeito a prorrogação de horas, o empregador deverá acautelar-se diante da ocorrência concreta da situação, caso em que é aconselhável, por medida preventiva, consultar antecipadamente o MTE, bem como o sindicato da respectiva categoria profissional, e lembrar que caberá ao Poder Judiciário a decisão final da controvérsia, caso seja proposta ação nesse sentido.

A Orientação Jurisprudencial nº. 381 resguarda o direito dos trabalhadores rurais. Eles terão uma hora de descanso garantido, se à pausa não for respeitada pelo empregador, ele terá de pagar hora extra.

A discussão sobre o tema acontecia quando os empregados contratados para trabalhar seis horas tinham que fazer horas extras. Eles buscavam na Justiça o reconhecimento de que o fato de extrapolarem as seis horas lhes daria o direito não mais a um intervalo de 15 minutos, mas sim de 1 hora. O TST pacificou a questão dizendo que o intervalo correto é, sim, de 15 minutos, salvo se o empregado contratado para trabalhar seis horas prestar horas com habitualidade, hipótese em que seria devido o intervalo de 1 hora, a qual deve ser paga como hora extra.

3.1.17 Jornada de Trabalho Aplicável a Telefonistas

Estabelecem o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, e o art. 58, da CLT, que a jornada normal de trabalho para os empregados, em qualquer atividade privada, não excederá a 8 horas diárias e 44 horas semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

¹¹² Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p. 11.

A lei estabelece outros limites a determinadas atividades profissionais, consideradas as condições específicas em que se realizam, como é o caso da atividade de telefonista.

Segundo a IOB¹¹³:

Ao fixar uma jornada de trabalho reduzida para telefonistas, teve por objetivo minimizar o desgaste físico e mental decorrente da atividade, posto que o exercício da função de telefonista expõe o trabalhador à condição de penosidade, uma vez que sua concentração e seu aparelho auditivo são extremamente exigidos de forma contínua.

Durante a jornada, não há outra atividade a se realizar senão a de receber e transmitir ligações, o que torna a função monótona e exaustiva.

Dessa forma, o caput do art. 227 da CLT dispõe que, “nas empresas que exploram o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de 6 horas continua de trabalho por dia ou de 36 horas semanais”.

A Súmula nº 178, do TST, esclarece ser aplicável aos telefonistas de mesa de empresas que não explorem os serviços anteriormente mencionados a mesma jornada reduzida. Dessa forma, telefonistas de empresas que não exploram serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelegrafia também fazem jus a uma jornada de trabalho de até 6 horas diárias e 36 semanais.

IOB¹¹⁴ explica que, “a duração máxima da jornada do profissional em questão é de 6 horas diárias e de 36 horas semanais, não sendo contemplada a possibilidade de celebração de acordo de compensação e ou de prorrogação de horas”.

¹¹³ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p.12.

¹¹⁴ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p.12.

Embora a legislação em vigor não defina os casos de indeclinável necessidade, entende-se como tais hipóteses previstas no art. 61 da CLT, ou seja, os casos de força maior, para atender à realização ou a conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

“Havendo prestação de serviços nessas condições, caberá à fiscalização do trabalho aferir a existência ou não daquela condição por parte da empresa e, conforme o caso autuá-la caso se verifique a inexistência da real necessidade (CLT, arts. 58,61 e 227 caput; Súmula nº 178 do TST)”.

3.1.18 Conseqüências da Não Concessão do Intervalo para Alimentação ou Repouso

As dúvidas surgidas dizem respeito às seguintes questões:

a) O intervalo não concedido deve ser remunerado com o acréscimo de 50% sobre o valor da hora ou deve ser pago apenas o adicional?

b) Esse pagamento é caracterizado como hora extraordinária ou tem caráter indenizatório?

Dispõe o art. 71 da CLT que, “quando o intervalo para repouso ou alimentação não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal”.

O TST, por meio da OJ nº 307 da SDI – I estabeleceu:

Nº307 – Intervalo intrajornada (para repouso e alimentação). Não concessão ou concessão parcial. Lei nº 8.293/1994. DJ 11.08.03.

Após a edição da Lei nº 8.293/1994, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT).

Observa-se, portanto, que, no entender do TST, caso haja concessão parcial do intervalo, este é considerado como não concedido, uma vez que, nessa situação, se determina o pagamento integral do período acrescido de 50%, e não somente do período restante.

Segundo a IOB¹¹⁵, “a dúvida relativa à letra “a” anteriormente mencionada é solucionada mediante simples análise das disposições do referido art.71 § 4, da CLT”. O dispositivo determina que:

“Não havendo a concessão do intervalo para alimentação ou repouso, ficará o empregador obrigado ao pagamento do período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

No entendimento da IOB¹¹⁶, “deve ser pago o valor relativo ao período do repouso não gozado mais o adicional em questão. Logo, não há que se falar em pagamento apenas do adicional”.

Quanto à solução da 2ª indagação, letra “b”, a matéria é mais complexa. Não há, tanto na doutrina como na jurisprudência trabalhistas, entendimento uniforme. Conforme a IOB¹¹⁷, verifica-se a existência de três correntes, a saber:

a 1ª corrente alega que o mencionado pagamento tem caráter de ressarcimento ao empregado pelo descanso que ele deixou de usufruir, portanto, tem natureza, indenizatória, não devendo, por consequência, integrar a remuneração do trabalhador para efeitos de cálculo de verbas trabalhistas;

a 2ª (corrente majoritária) sustenta que a natureza do pagamento é salarial, constituindo, portanto, contraprestação pelo tempo destinado ao descanso e à alimentação que foi suprimido, sendo caracterizado o mencionado período como hora extraordinária, ainda que não tenha acarretado acréscimo na jornada de trabalho. Dessa forma, pode ser hora extra, é devido o seu reflexo no cálculo de verbas

¹¹⁵ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p.3.

¹¹⁶ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p.3.

¹¹⁷ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p. 3.

trabalhistas. Embasa tal posição o fato de a norma infringida ser de ordem pública e objetivar a preservação da saúde do trabalhador.

Portanto, o empregador faltoso tem a obrigação de pagar um sebressalário (hora extra), o que desencorajaria a persistência na prática ilegal;
a 3ª sustenta ser a natureza do pagamento salarial, constituindo hora extraordinária. Entretanto, por considerar ser fictícia a hora extraordinária decorrente da não concessão do intervalo para alimentação, entende que não deve repercutir no cálculo de verbas trabalhistas.

Constata-se na 3ª corrente a criação de uma verba (hora extra) híbrida; ou seja, embora o pagamento seja caracterizado como hora extra, não acarreta todas as implicações atinentes a esta, uma vez que não reflete no cálculo de verbas trabalhistas.

Ante todo exposto e considerando em especial o entendimento majoritário da 2ª corrente verificado no âmbito judicial, relativamente à indagação da letra “a” anteriormente mencionada, a empresa deverá, em caso de não concessão do intervalo para alimentação ou repouso, efetuar o pagamento do período não concedido como o acréscimo de, no mínimo 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, dando a tal verba a característica de horas extraordinárias, inclusive para efeito de reflexos em cálculo de verbas trabalhistas, como férias e 13º salário.

O mencionado pagamento não exime o empregador de autuação por parte da fiscalização trabalhista e pagamento da multa administrativa correspondente.

Conforme determina o art. 59 da CLT, “horas extraordinárias pressupõem acréscimo de horas suplementares à jornada normal de trabalho”; portanto, nos termos da lei, haverá horas extraordinárias quando houver extrapolação de jornada normal.

Dessa forma, de acordo com a IOB¹¹⁸:

¹¹⁸ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p.3.

Caso a empresa queira discutir judicialmente a natureza da verba como sendo indenizatória, poderá fazê-lo embasada no fato de que admitir que o pagamento do intervalo não concedido acrescido do adicional mínimo de 50% caracteriza horas extras, independentemente de extrapolação da jornada, seria o mesmo que admitir horas extras sem prorrogação do horário, o que não se enquadra na definição legal.

3.2 DESCANSO SEMANAL

3.2.1 Conceito

O Descanso semanal tem sua previsão legal sustentada no art. 1º da Lei 605/49, todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição do local.

Para Sussekind,¹¹⁹ com o advento da Revolução Industrial, o instituto do repouso semanal passou a se sustentar em outros fundamentos: biológicos, que visam eliminar a fadiga gerada pelo trabalho; sociais, que possibilitam a prática de atividades recreativas, culturais e físicas, bem como o convívio familiar e social; econômicos, que tem por escopo aumentar o rendimento no trabalho, aprimorar a produção e restringir o desemprego.

No Brasil, o direito ao repouso semanal remunerado está previsto na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XV, que assim estatui: "repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos"

3.2.2 Finalidade

Todo período de descanso, seja ele entre um dia e outro de trabalho, dentro da jornada, semanal ou anual, tem a finalidade de proporcionar ao empregado uma folga para repor as energias gastas pela execução dos serviços, a

¹¹⁹ Sussekind, Arnaldo et. Al. Instituições de direito do trabalho, 2005. p. 831.

de permitir a convivência do trabalhador com sua família e com a sociedade e a de aumentar o rendimento, pois empregado descansado produz mais.

Cassar¹²⁰ explica que, “o repouso remunerado de 24 horas consecutivas, no sétimo dia, é um direito irrenunciável do trabalhador, por constituir norma de ordem pública, destinada a proteger a saúde física, mental e social”.

3.2.3 Natureza Jurídica

Por se tratar de norma que visa assegurar a saúde do trabalhador, o direito é irrenunciável

Ainda Cassar¹²¹,

O repouso semanal remunerado é um direito do trabalhador e se caracteriza como a interrupção do contrato de trabalho, pois mesmo sem trabalhar no dia de descanso, se preenchidos os requisitos, o emprego recebe o salário correspondente a este dia, que é computado ao tempo de serviço.

Em relação ao empregador, constitui-se em uma obrigação: a de conceder uma folga semanal de 24 horas consecutivas.

3.2.4 Campo de Aplicação

A Lei nº 605/49 concedeu a todos os empregados urbanos, rurais ou trabalhadores avulsos o direito ao descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e nos dias feriados civis e religiosos, na forma do art. 7º, XV e XXXIV, da CRFB.

Os arts. 60 e 70 da CLT foram revogados pela Lei nº 605/49 na parte que conflitam com a lei. Todavia, a questão é delicada na doutrina. Martins¹²² defende que os referidos dispositivos da CLT estão revogados desde a entrada em

¹²⁰ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p.559.

¹²¹ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p.559.

¹²² Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 2001. p. 489-490.

vigor da Lei nº 605/49. Em sentido contrário, Sussekind¹²³ e Russomano¹²⁴, que entendem que não há qualquer incompatibilidade entre os artigos citados e a Lei nº 605/49.

3.2.5 Características do descanso

Para a aquisição do direito à remuneração do descanso de 24 horas consecutivas a Lei nº. 605/49 impõe dois requisitos simultâneos: frequência e pontualidade na semana que antecede o repouso.

Conforme art. 6º. da Lei nº 605/49, perderá o direito à remuneração do repouso, mas não ao descanso, o trabalhador que na semana que antecedeu ao repouso, faltar ou se atrasar.

Além das 24 horas consecutivas do repouso semanal, o trabalhador tem ainda direito ao descanso de 11 horas entre um dia e outro de trabalho (art. 66 da CLT), que não podem ser deduzidos do dia de descanso. Nesse sentido a Sumula nº 110 do TST explica, entre um dia de trabalho e outro, permeado por um dia de descanso, o empregado terá o direito de descansar 35 horas (24 +11).

3.2.6 Requisitos

Os requisitos são frequência e pontualidade no serviço (art. 6º, caput, da Lei nº. 605/49) na semana que antecede cada repouso. Ambos os requisitos devem ser verificados ao mesmo tempo.

O empregado, para garantir a remuneração do repouso semanal deve ser pontual no trabalho na semana que antecede o descanso, ou seja, pode atrasar somente cinco minutos a cada entrada no trabalho ou sair até cinco minutos antes do horário, de cada saída, com limite de 10 minutos diários (art.58 § 1º, da CLT).

¹²³ Sussekind, Arnaldo et al. Instituições de Direito do Trabalho, 2005. p. 854.

¹²⁴ Russomano, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho, 1999. p. 311.

O trabalhador perderá a remuneração do repouso semanal quando tiver faltado, mesmo que seja apenas um dia, na semana anterior ao descanso. Quando injusta a falta, o empregador deve descontá-la do salário do trabalhador para restar caracterizada a punição, pois caso isso não seja feito a falta será perdoada e o empregado não poderá perder a remuneração do repouso semanal.

Se na semana da falta ao trabalho existir um feriado, o empregado perderá, também, a remuneração do feriado.

3.2.7 Descanso após o 7º dia

O direito ao descanso ocorre no sétimo dia, isto é, após o sexto dia de trabalho. Por isso o descanso é semanal.

Todavia, nem todos cumprem a lei.

Cassar¹²⁵ explica, se a atividade do empregador está autorizada a funcionar aos domingos e feriados e, em virtude disto, há uma escala de revezamento de modo a permitir que cada empregado possa fazer coincidir uma folga com um domingo a cada sete semanas é possível que naquela sétima semana o empregado só tenha sua folga após o 7º dia de trabalho. Logo, o desrespeito é eventual e ocorreu para dar cumprimento ao comando legal.

Todavia, é possível que o empregador, sem necessidade alguma, conceda folgas permanentemente no 8º dias ou numa semana no 8º dia na outra semana no 10º e assim por diante, sempre desrespeitando a periodicidade semanal, nesses casos segundo Cassar¹²⁶ “houve infração contratual e administrativa”.

¹²⁵ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 564.

¹²⁶ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 565.

3.2.8 Atividade autorizadas a funcionarem aos domingos

Deve o descanso coincidir com o domingo, no mesmo dia que a família, seus amigos e parentes descansam. É causa de dissolução dos laços familiares o trabalho no dia de descanso. Por isto, só por motivo de conveniência pública, necessidade imperiosa, exigência técnica, força maior ou para atender à realização de serviços inadiáveis, mediante autorização ministerial ou justificativa à autoridade regional (arts. 6º, 7º e 8º, a, do Decreto nº. 27.048/49), poderá a atividade empresarial funcionar aos domingos exigindo de seus empregados o trabalho nestes dias. Nesse caso, deve o empregador, conceder outro dia na semana para o descanso.

Para o funcionamento aos feriados, as hipóteses são as mesmas, pois assim expresso no art. 9º da Lei nº 605/49 c/c art. 6º a 8º do Decreto nº 27.048/49. Além disso, é possível a convenção coletiva autorizar o funcionamento dos estabelecimentos do comércio em geral nos dias feriado (art. 6º-A, da Lei nº 10.101/00).

Nestes casos, o domingo será trabalhado e o empregador concederá ao empregado outro dia de descanso, devendo haver uma escala de trabalho feita sob a forma de revezamento, para assegurar a continuidade do funcionamento da empresa e a folga do empregado (art. 6º do Decreto 27.048/49 e art. 67, parágrafo único da CLT), de maneira que cada empregado possa como regra geral, fazer coincidir um descanso com um domingo a cada sete semanas, (art. 2º, b da Portaria 417/66 do MTE – alterado pela Portaria 509/67) salvo quando se tratar de comércio em geral quando o descanso, em sistemas de revezamento, deverá coincidir com um domingo a cada três semanas por mês, (art. 6º parágrafo único, da Lei nº. 10.101/00 c/c MP 388/07).

De acordo com a Portaria 509/67, estabelece o descanso de um domingo a cada sete semanas. Há apenas quatro exceções conforme Cassar¹²⁷:

¹²⁷ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p.568.

- a) os elencos teatrais e congêneres que não necessitam de escala de revezamento;
- b) o comércio, que possui lei própria regulando o tema, que determina periodicidade de um domingo a cada três semanas;
- c) as mulheres têm regramento específico no art. 386 da CLT, o qual determina que nas atividades autorizadas ao funcionamento aos domingos a escala deverá ser quinzenal para coincidência da folga com o domingo;
- d) havendo trabalho aos domingos por necessidade de serviço, será organizada uma escala mensal de revezamento que favoreça um repouso dominical por mês para os aeroviários.

A escala de revezamento deve ser de livre escolha do empregador, mas previamente organizada para que os empregados dela tomem conhecimento para se planejarem (art. 6º, § 2º, do Decreto nº. 27.048/49).

3.2.8.1 Compensação de Jornada

Cassar¹²⁸ explica que a jurisprudência tem tolerado a compensação de jornada sob a forma 12x12 (12 horas de trabalho por 12 de descanso, no sistema de três dias de trabalho por dois dias de descanso ou 3x2); 12x24 (12 horas de trabalho por 24 de descanso, trabalhando três dias desta forma e descansando um dia; 12x36 e 12x72.

Este sistema de trabalho, permitido pela norma, vem sendo adotado e tolerado pela jurisprudência, até mesmo para atividades que não estão autorizadas ao funcionamento aos domingos. É muito comum para os vigilantes, para pessoal que trabalha em hospital e até mesmo seguranças.

Os trabalhadores atingidos por este sistema de compensação trabalham em dias diferentes da semana e, de tempos, seu dia de trabalho recai num dia de domingo.

¹²⁸ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p.570.

3.2.9 Trabalho em dia de repouso e feriado

Se não concedido o repouso semanal ou o desconto do feriado ao empregado, o empregador poderá dar outro dia de folga para compensar. Se assim não o fizer, a remuneração do repouso deverá ser paga em dobro. (art. 9º da Lei nº 605/49 c/c art. 6º, § 3º, do Decreto nº. 27.048/49 c/c Súmula nº. 146 do TST c/c Súmula nº. 461 do STF).

Segundo Cassar¹²⁹, “Apesar da lei não ser expressa em determinar o pagamento em dobro dos dias de repouso não compensados, a jurisprudência concedeu interpretação extensiva ao art. 9º da Lei nº. 605/49”.

Russomano¹³⁰ e Pinto¹³¹ defendem posição contrária a Súmula nº. 146 do TST, isto é, “de que a remuneração é em dobro levando-se em consideração a remuneração normal do repouso paga no salário. A visão do pagamento em dobro era confundida com o adicional sobre as horas trabalhadas”.

Caso o feriado seja no mesmo dia do repouso semanal, não serão acumuladas as remunerações, já que o empregado teve apenas um descanso, conforme exposto pelo art. 11, § 3º, do Decreto 27.048/49.

3.2.10 Feriados

O art. 70 da CLT estabelece que, “Salvo o disposto nos arts. 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria pelo Decreto-Lei nº. 229, de 28/02/1967”.

Coube à Lei nº 605/49 determinar sua remuneração e apontar alguns feriados, deixando para as legislações posteriores a fixação dos demais.

A Lei nº 605/49, art. 1º, garantiu o direito ao repouso remunerado nos dias feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

¹²⁹ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p.571.

¹³⁰ Russomano, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho, 2005. p. 325.

¹³¹ Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 2001. p. 497.

Por sua vez, os arts. 1º e 2º da Lei nº. 9.093/95, que revogou o art. 11 da Lei nº. 605/49 estabeleceram os feriados civis e religiosos como sendo:

Art. 1º. São feriados civis:

I – os declarados em lei federal;

II – a data magna do Estado fixada em lei estadual;

III – os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do Município, fixados em lei municipal.

Art. 2º São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a Sexta-Feira da Paixão.

Segundo a Lei nº. 10.607/00 são feriados nacionais: “1º de janeiro, 21 de abril, 1º maio, 7 de setembro, 2 de novembro, 15 de novembro, 25 de novembro”. A mencionada lei não se referiu ao feriado de 12 de outubro, estabelecido pela Lei nº. 6.802/80.

Sussekind¹³² entende que em caso de feriados civis decretados pelos legislativos estaduais ou municipais ou, ainda os religiosos que excedam de quatro, como facultam a lei, não previstos na Lei nº. 9.093/95, o empregador deve remunerar o empregado, já que este não teve a intenção de se ausentar do trabalho. Mesmo assim o jurista informa que parte da jurisprudência não aplica essa teoria e nega o direito dos empregados aos salários destes dias.

O patrão não está obrigado a conceder os feriados religiosos que excederem de quatro por ano, a dificuldade está em saber qual deles não será concedido. Cassar¹³³ sugere “o critério cronológico, por ser razoável, isto é, o último a ser concedido por lei não está abrangido pela obrigatoriedade de concessão”.

3.2.11 Remuneração do Repouso Semanal

Conforme art. 7 da Lei nº 605/49 a remuneração do repouso corresponderá:

¹³² Sussekind, Arnaldo; et al. Instituições de Direito do Trabalho, 2005. p. 858-859.

¹³³ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 573.

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

b) para os que trabalham por hora, à de sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

c) para o empregado por peça ou por tarefa, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestado ao empregador.

d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por 6 da importância total da sua produção na semana.

Alguns casos merecem um estudo aprofundando conforme Cassar¹³⁴:

a) **Comissionistas:** A remuneração do repouso dos comissionistas deverá corresponder a um dia de trabalho, para cada dia de folga ou feriado.

b) **Mensalista ou quinzenalista:** Se o empregado mensalista ou quinzenalista não sofrer desconto pelas ausências nos dias de folga ou feriados, o repouso já está remunerado, não havendo necessidade de se pagar o repouso em rubrica separada (art.7º, 2§, da Lei nº. 605/49). Este mesmo raciocínio se aplica aos sobre-salários mensais (Súmula nº. 225 do TST).

c) **Horista:** De acordo com a Lei 605/49, a remuneração dos dias de folga do horista equivale à de sua jornada normal de trabalho por semana, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas.

3.3 PONTO ELETRÔNICO

Nos termos do art. 74, *caput* e § 2º, combinado com o art. 913 *caput*, da CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452/1943, o controle de ponto ou

¹³⁴ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 2009. p. 577.

freqüência do empregado, com anotações da hora de entrada e de saída do trabalho, será obrigatório para estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

As anotações serão efetuadas em registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo haver pré-assinalação do período de repouso, conforme instruções, quadros, tabelas e modelos a serem expedidos pelo MTE para fiel cumprimento da CLT.

IOB¹³⁵ define Registrador Eletrônico de Ponto (REP):

É o equipamento de automação utilizado exclusivamente para o registro de jornada de trabalho e com capacidade para emitir documentos fiscais e realizar controles de natureza fiscal, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho.

O Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP) cuida da regulamentação e padronização dessa tecnologia, a fim de proporcionar maior fidelidade e transparência dos registros de freqüência efetuados pelos trabalhadores, maior facilidade e eficiência dos órgãos de fiscalização e maior segurança e qualidade dos processos tecnológicos disponibilizados pelos empregadores.

3.3.1 Marcações registradas fielmente – Obrigatoriedade

O SREP deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais aos quais se destina.

OB¹³⁶ cita tais itens:

- a) restrições de horário à marcação do ponto;
- b) utilização de horários predeterminados ou do horário contratual para marcação automática do ponto;
- c) exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

¹³⁵ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.27. p.1.

¹³⁶ Mapa Fiscal. Trabalho e previdência: intervalos do trabalho, 2010. Fascículo nº.21. p.2.

d) existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

Atualmente, se trata de um sistema adotado por boa parte das empresas no País, pois, com ele consegue-se facilidade e agilidade na marcação de ponto pelos empregados ao mesmo tempo em que possibilita rapidez na transmissão dos dados para a folha de pagamento

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Discute-se sobre as conseqüências advindas da não concessão do intervalo para alimentação ou repouso ao empregado.

Ficou evidente, pelo resultado da pesquisa que, o intervalo para alimentação ou repouso concedido por lei ao empregado durante a jornada de trabalho é norma de ordem pública que visa à higidez do trabalhador, ou seja, é determinação legal que não autoriza a subtração ao seu comando, não permitindo alternativas.

As conclusões decorrentes do trabalho, em face das hipóteses lançadas inicialmente, foram assim dispostas:

Primeira hipótese: O auditor fiscal do trabalho encontra com facilidade ao analisar os cartões de ponto se os mesmos consignam intervalos para alimentação e descanso com tempo inferior ao mínimo legal que é de uma hora, para o empregado que trabalha acima seis.

Esta hipótese restou confirmada, pois por meio das marcações do ponto, o Auditor Fiscal do Trabalho, poderá identificar eventuais irregularidades: como ausência ou redução de intervalos de jornada, realização de horas-extras além do permitido, ou sem remuneração devida, concessão de descanso semanal, entre outros. O descumprimento de qualquer determinação levará à lavratura de autos de infração.

Durante a verificação física, o Auditor Fiscal do Trabalho deverá colher dos empregados informações sobre o uso diário do sistema de controle da jornada utilizado pelo empregador, bem como orientá-lo e dirimir dúvidas eventualmente manifestadas.

Segunda hipótese: O auditor fiscal do trabalho pode constatar que o empregado consignou em seus registros de horários, intervalos com tempo

inferior a 11 horas ininterruptas entre um dia e outro de serviço, ou de 35 horas consecutivas entre uma semana e outra, e lavrar auto de infração.

Esta hipótese restou confirmada, pois induz inexoravelmente à lavratura do auto de infração, cujo valor pecuniário aumenta consideravelmente, uma vez que a multa é multiplicada pelo número de empregados que a empresa possui e não apenas pela quantidade de trabalhadores cujos cartões de ponto revelam a inobservância dos intervalos legais.

Terceira hipótese: Empregadores que não concedem intervalos mínimos de descanso, responderão ações na Justiça do Trabalho e poderão ser condenados ao pagamento do referido descanso com acréscimo no mínimo de 50%.

Esta hipótese restou confirmada, pois antigamente a ausência do intervalo era considerada apenas uma transgressão de natureza administrativa e atualmente com a inserção do parágrafo 4º. ao artigo 71 da CLT, o empregador é obrigado a remunerar o período correspondente ao intervalo mínimo com o referido acréscimo. Há quem entenda que a importância paga pelo empregador a título de intervalo suprimido tem natureza meramente indenizatória, sem reflexos sobre verbas salariais e indenizatórias. Entretanto, é perceptível a tendência da Justiça do Trabalho de firmar entendimento no sentido de que a verba tem natureza salarial e que repercute sobre o valor do descanso semanal remunerado, das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio, do FGTS e da previdência social. Tal situação encontra-se na pesquisa no item 3.13.

Finalmente, pode-se concluir que para que possa evitar problemas e riscos pecuniários, o empregador deve dar ao empregado exatamente a quantidade mínima ou a máxima estabelecida em normas legais. Não pode dar menos, nem mais. Quando concede menos está sujeito a pagar a hora integral, conforme estabelece a Orientação Jurisprudencial n. 307 do TST, transcrita abaixo, *in verbis*:

“Após a edição da Lei n. 8.923/1994, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com

acrécimo de, no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

Quando concede mais, o tempo excedente é considerado como se o empregado estivesse à disposição do empregador, devendo ser computado na jornada de trabalho, conforme consta da Súmula 118 do Tribunal Superior do Trabalho: “Os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.”

O intervalo mínimo pode ser reduzido sem qualquer risco para o empregador quando houver autorização do Ministério do Trabalho. Os requisitos para isto constam do parágrafo 3º do artigo 71 da CLT e de portaria ministerial. O intervalo máximo também pode ser dilatado sem problemas, contudo o empregador deve ter a cautela de fazer o ajuste por escrito com o empregado e estabelecer um acordo ou convenção coletiva com o sindicato que representa a categoria profissional do trabalhador.

REFERÊNCIAS DAS FONTES CITADAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2007.
- BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452 de 01 de maio de 1943. Que dispõe sobre a consolidação das leis do trabalho.
- BEVILACQUA, Clóvis. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil comentado** - 3ªed. - Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1927.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho** – 3º ed. - Rio de Janeiro: Impetus, 2009.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho** - 29ª ed.- São Paulo: Saraiva, 2004.
- CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. - São Paulo: Jurídica e Universitária, 1972.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALS, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. - Rio de Janeiro: Forense, 1995.
- _____. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.
- _____. Revisado por José Augusto Pinto **Curso de Direito do Trabalho** - 17ª ed. - Rio de Janeiro: Forense, 2004.
- GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário técnico jurídico** - 5ª ed. – São Paulo: Rideel, 2003.
- IOB Antecipa - **Jornada de Trabalho**. Disponível em: <http://www.iobantecipa.com.br>. Acesso em: 29 jul. 10

JORGE NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

JUNIOR, Cesarino. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho: Direito Individual do Trabalho - 3ª ed.** - São Paulo: LTr, 1992.

MAPA FISCAL. **Trabalho e previdência: intervalos do trabalho: fascículo 21.** – 5ª ed. - São Paulo: IOB, 2010.

_____. **Trabalho e previdência: o registro eletrônico de ponto e a utilização do sistema: fascículo nº 27 – 5º ed.**- São Paulo: IOB. 2010.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 11ª ed. - Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1983.

_____.CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17ª ed. - Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1993.

MARTINS, Gilberto de Andrade, LINTZ, Alexandre. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho - 13ª ed.** - São Paulo: Atlas, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho - 16ª ed.** – São Paulo: Saraiva, 2001

PASOLD, César Luiz. **Prática da pesquisa jurídica: idéias úteis para o pesquisador de Direito - 7ª ed.**- Ver. Atual. Amp. Florianópolis: OAB/SC.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho -5ª ed.** - São Paulo:LTr, 2003.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho - 7ª ed.**- Curitiba: Juruá, 1999.

SILVA, De Plácido E. **Vocabulário Jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

_____.et. *al.* **Instituições de direito do trabalho** - 20^a ed.- São Paulo: LTr, 2005.

_____. Maranhão, Délio; Vianna, Segadas; Teixeira, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho** - 22^a ed. - São Paulo: LTr, 2005, v.2.