



DIREITO DO TRABALHO

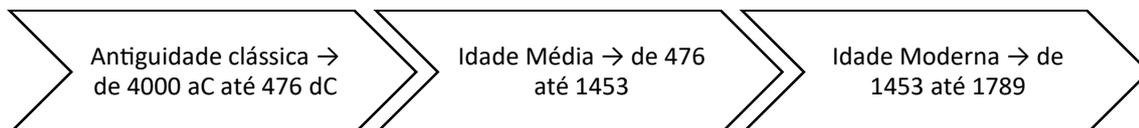
1. FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.

1.1. Introdução:

Segundo Maurício Godinho Delgado: “O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.”

Na realidade, o Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de 3 fatores: econômicos, sociais e políticos.

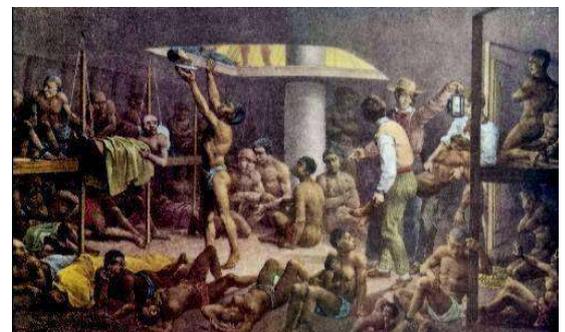
Portanto, vamos observar como o Direito do Trabalho se formou ao longo do tempo.



1) Antiguidade clássica: por volta de 4.000 a.C., e a queda do Império Romano do Ocidente, em 476 d. C.

Não havia qualquer manifestação do Direito do Trabalho.

- Escravidão = o escravo era “res”, ou seja, objeto de direito.



Curiosamente, na Roma Antiga, o ato de “trabalhar” era visto de forma depreciativa, entendido como tarefa e função dos escravos e mais pobres.



2) Idade média: entre os anos 476 e 1453;

Durante a idade média, observou-se a substituição da escravidão pela servidão. Não se pode falar, ainda, em trabalho “livre”.

- Servidão = Os servos eram trabalhadores das grandes terras comandadas pelos 'senhores' e viviam nas redondezas da propriedade. Estavam vinculados à terra pelo trabalho e não tinham direito de salário ou benefícios; trabalhavam para morar no local e recebiam os suprimentos necessários para se alimentarem e sobreviverem.



Em suma, nos “termos” da servidão, aqueles que não possuíam terras trabalhavam, em troca de proteção, nas terras daqueles que eram possuidores de terras.

3) Idade Moderna: de 1453 a 1789;

- Corporação de ofício = As corporações de ofício eram organizações que reuniam pessoas que compartilhavam interesses econômicos ou político-sociais. O surgimento dessas instituições está associado ao processo de reurbanização ocorrido na Europa Medieval e surgimento dos burgos. Nesse contexto, a formação dos grupos sociais formados por artesãos e comerciantes motivaram a proliferação das corporações de ofício.

Essas organizações, em geral, eram formadas por artesãos especializados na realização do mesmo trabalho. Nesses espaços, eles realizavam intercâmbio de conhecimento pautado em uma relação entre Mestre, Oficiais e Aprendizes. Além dessa cooperação mútua, as corporações de ofício estabeleciam o monopólio sobre a produção de artefatos específicos.



Porém, com o surgimento da **Revolução Francesa** as corporações foram extintas, principalmente com o advento da Lei de Chapelier.



- **Lei Lê Chapelier** (17 de junho de 1791) → A Lei de Le Chapelier foi uma lei francesa, aprovada logo no início da Revolução Francesa, em 14 de junho de 1791.

Foi escrita e defendida por Issac René Guy Le Chapelier, **proibindo os sindicatos, as greves** e as **manifestações** dos trabalhadores. Alegando a defesa da "livre empresa" e da iniciativa privada, as penas a aplicar aos sindicalistas podiam ir desde grandes quantias de dinheiro e privação de direitos de cidadania, até à pena de morte (Arts. 7 e 8).



4) Revolução Industrial: o Direito do Trabalho, como conhecemos hoje, surgiu com a revolução industrial na Inglaterra. A Revolução Industrial foi o período de grande desenvolvimento tecnológico que teve início na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVIII e que se espalhou pelo mundo, causando grandes transformações. Ela garantiu o surgimento da indústria e consolidou o processo de formação do capitalismo.

A Revolução Industrial é a fase em que nasce, mesmo que de maneira tímida, o direito do trabalho. Neste estágio o trabalho manual é substituído pelas máquinas, criando, assim, diversos conflitos trabalhistas, dado que os trabalhadores começam a se associar e surgem, dessa maneira, os sindicatos dos trabalhadores, passando-se a exigir direitos e melhores condições de trabalho.

- **Formação da Sociedade Industrial:**

- a) Inglaterra – 1712 – descoberta da máquina a vapor;
- b) produção em larga escala;
- c) Revolução industrial;
- d) Revolução francesa (1789)
- e) Liberdade X igualdade;
- f) Assalariados;
- g) Consciência de classe;



1.2. Períodos evolutivos do Direito do Trabalho segundo Maurício Godinho Delgado:

* O Direito do trabalho veio para “**FICAr**”.

a) **período de formação** (1802-1848) – Primeira lei: Inglaterra (1802); o *Moral and Health Act* foi promulgado na Inglaterra por iniciativa do então primeiro-ministro **Robert Peel** (guardem esse nome – Peel’s Act), em 1802, regulamentando o trabalho dos menores. Ele fixou medidas importantes, mas inadmissíveis hoje em dia: duração máxima da jornada de trabalho infantil em 12 horas, além de proibir o trabalho noturno.

O intento da supramencionada lei era a normatização do trabalho que os aprendizes paroquianos realizavam nos moinhos, os quais eram encaminhados pelas autoridades aos donos de fábricas no intuito de livrar-se dos menores, sendo comum o tráfico destes entre as paróquias e indústrias, as quais realizavam contratos de compra e venda para tal transferência.

b) **período de intensificação** (1848-1890) – Com as insatisfações dos trabalhadores em ascensão, ganharam força os movimentos socialistas que pregavam igualdade. Conscientes das condições precárias de trabalho, em 1848, Karl Marx e Friedrich Engels publicaram o **Manifesto Comunista**, primeiro documento histórico a discutir os direitos do trabalhador.

O Manifesto comunista foi escrito no meio do grande processo de lutas urbanas das Revoluções de 1848, chamadas também de Primavera dos Povos, um processo revolucionário de quase um ano que atingiu os principais países Europeus e é uma análise da Revolução Industrial contemporânea a ela. Duas de suas maiores reivindicações foram reformas sociais: a conquista da diminuição da jornada diária de trabalho de doze para dez horas e o voto universal, embora apenas para os homens.

c) **período de consolidação** (1890-1919) – Encíclica Papal *Rerum Novarum* (coisas novas), do Papa Leão XIII.

A encíclica trata de questões levantadas durante a revolução industrial e as sociedades democráticas no final do século XIX. Leão XIII apoiava o direito dos trabalhadores de formarem sindicatos, mas rejeitava o socialismo e o capitalismo irrestrito, enquanto defendia os direitos à propriedade privada. Discutia as relações entre o governo, os negócios, o trabalho e a Igreja.



d) **período de autonomia** (1919 até o presente) – criação da OIT;

A OIT foi instituída como uma agência da Liga das Nações após a assinatura do **Tratado de Versalhes (1919)**, que deu fim à Primeira Guerra Mundial. A sua Constituição corresponde à Parte XIII do Tratado de Versalhes.

1.3. Evolução do Direito do Trabalho nas Constituições brasileiras:

a) 1824 e 1891 = ausência de proteção;

b) 1934 = natureza social democrata – **instituição da Justiça do Trabalho**, organizada em 02/05/1939 pelo Decreto Lei 1237 (e instalada em 01/05/1941). Vários direitos: **pluralismo sindical**; férias anuais remuneradas; salário-mínimo; repouso semanal; nacionalização de empresas; proibição do trabalho ao menor de 14 anos.

c) **1937** = caráter autoritário – submissão dos sindicatos ao controle estatal e proibição do direito de greve → a partir daí foi sancionado o Decreto Lei 1402 de 05/07/1939, que regulava a associação em sindicato. Foi nessa norma que surgiu, expressamente, a opção pela **unicidade sindical**, com previsão em seu art. 6º, assim redigido: “Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão”.

d) 1946 = mais liberal – restabeleceu o direito de greve; participação nos lucros das empresas; Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário; forte conteúdo social; garantias à gestante, como assistência sanitária, inclusive médica-hospitalar; salário mínimo capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador e de sua família.

e) **1967** = autoritarismo – criação do FGTS por lei X estabilidade; proibição de greve nos serviços públicos e nas atividades essenciais definidas em lei; proibição da diferença de salário e de critérios de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil; proibição do trabalho aos menores de 12 anos, e de trabalho noturno a menores de 18 anos; salário família.

f) 1988 = democrática – acréscimo do FGTS; adicional de 50% para as horas extras; acréscimo de 1/3 para as férias; licença paternidade de 5 dias; seguro-desemprego; aviso prévio mínimo de 30 dias;



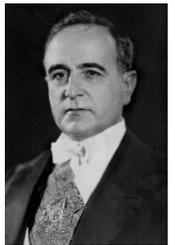
jornada de 6 horas para turno ininterrupto de revezamento (salvo negociação coletiva);
estabilidade da gestante até 5 meses após o parto; licença gestante de 120 dias.

1.4. Evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil.

- Início do século XX – início do capitalismo = começa a aparecer uma burguesia nacional e uma classe trabalhadora livre e assalariada.

- ✓ Classe operária = formada preponderantemente por emigrantes europeus: forte tradição sindical; sindicalismo livre e independente bastante estruturado; contratos coletivos de trabalho;

- 1930 – Getúlio Vargas (“pai dos pobres”) = representante da burguesia nacional → intervenção do Estado nas relações de trabalho.



- 1943 – nascimento da CLT = com forte carga de imperatividade, se revelando principalmente em 3 artigos da CLT (coluna vertebral da CLT):

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

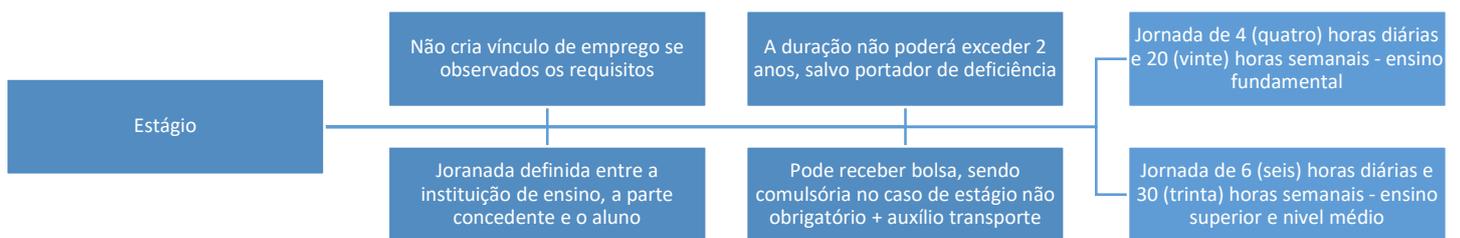
Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Getúlio cria o Ministério do Trabalho, que tinha o objetivo de organizar e estruturar os Sindicatos. CF/1937 (Constituição do Estado Novo) – forte intervenção estatal → **Art. 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado (carta sindical) tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações**



§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

Em resumo:



8. Aprendiz – Contrato de trabalho especial.

De acordo com o disposto no art. 428 da CLT, o contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, **formação técnico-profissional metódica**, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

A idade máxima permitida para celebrar contrato de aprendizagem passou a ser de até 24 anos. Anteriormente a idade máxima era de 18 anos. No entanto, a idade mínima não foi alterada, permanecendo de 14 anos.

A idade máxima no contrato de aprendizagem não se aplica a aprendizes com deficiência, ou seja, estes poderão ser contratados como aprendizes mesmo com idade superior a 24 anos.

CLT, Art. 428. Contrato de aprendizagem é o **contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado**, em que o empregador se compromete a assegurar **ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos** inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, **compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico**, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.



§ 1º A validade do contrato de aprendizagem **pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social**, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será **garantido o salário-mínimo hora**.

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de **2 (dois) anos**, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

*OBS.: INSTRUÇÃO NORMATIVA DA SIT n.º 97 > Art. 3º, Parágrafo único. O prazo máximo de dois anos do contrato de aprendizagem não se aplica às pessoas com deficiência, desde que o tempo adicional seja, nesses casos, fundamentado em aspectos relacionados à deficiência, **vedada em qualquer caso a contratação de pessoa com deficiência na qualidade de aprendiz por prazo indeterminado**.*

§ 7º **Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio** para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, **a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental**.

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza **são obrigados a empregar** e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem **número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento**, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo **não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos**, que tenha por objetivo a educação profissional.

*OBS.: INSTRUÇÃO NORMATIVA DA SIT n.º 97 = Art. 3º Estão legalmente **dispensadas** do cumprimento da cota de aprendizagem:*

*I - **as microempresas e empresas de pequeno porte**, optantes ou não pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional.*

*II - **entidade sem fins lucrativos que tenha por objetivo a educação profissional** e contrate aprendizes na forma do art. 431 da CLT.*



Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta **poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica**, a saber:

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430, caso em que **não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços**.

Art. 432. **A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.**

EXCEÇÃO > § 1º O limite previsto neste artigo **poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental**, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Art. 433. O contrato de aprendizagem **extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos**, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

OBS.:

ECA, Art. 67. Ao adolescente empregado, **aprendiz**, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é **vedado** trabalho:

I - **noturno**, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II - **perigoso, insalubre ou penoso**;

III - realizado em **locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social**;

IV - realizado em horários e locais que **não permitam a frequência à escola**.

Feitas as explicações legais, vamos detalhar nosso estudo com questões.



- Questões:

1) Leia as assertivas sobre contrato de aprendizagem:

I - Ao aprendiz é vedado, em qualquer hipótese, o trabalho noturno, insalubre, perigoso, prejudicial à sua moralidade e/ou penoso;

*Errada! **MUITO CUIDADO COM ESSA!** Maior de 18 anos pode.*

ECA, Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

+ Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.

II - A alíquota do FGTS do aprendiz é de 2%;

Correta! Lei 8.036/90 (Lei do FGTS), Art. 15. Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o vigésimo dia de cada mês, em conta vinculada, a importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Gratificação de Natal de que trata a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.

§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento.

III - É pressuposto de validade do contrato de aprendizagem a matrícula e frequência do aprendiz na escola, salvo se ele já tenha concluído o ensino fundamental;

Errada! CLT, Art. 428, § 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1o deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

IV - É possível que o aprendiz receba menos do que o salário-mínimo mensal, mas a ele é assegurado o salário-mínimo horário;



Correta! CLT, Art. 428, § 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário-mínimo hora.

V - Pessoas com deficiência poderão ser aprendizes, com contratos que poderão ser estipulados por prazos superiores a dois anos, mesmo que tenham mais de 24 anos de idade.

Correta! CLT. Art. 428. § 3.º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. § 5.º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência

GABARITO: II, IV e V.

2) Conforme normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho sobre o trabalho do aprendiz, é correto afirmar que:

Alternativas

A) a contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou por entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, sempre gerando vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

B) a duração do trabalho do aprendiz não excederá de 4 horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

C) o contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 12 e menor de 21 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico- profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

D) o contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo, não podendo ser rescindido antecipadamente por desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, mas somente por falta disciplinar grave.

Errada! Vamos detalhar essa alternativa?



CLT, Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

II – falta disciplinar grave;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

IV – a pedido do aprendiz.

E) o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

3) Analise as proposições abaixo:

I. O contrato de aprendiz será celebrado necessariamente por tempo determinado, não podendo ser estipulado por prazo superior a dois anos. O contrato do aprendiz portador de deficiência poderá ser estipulado por tempo indeterminado.

Errada!

II. A duração do trabalho do aprendiz não poderá exceder de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e compensação de jornada.

Correta!

III. Quando houver termo fixado, o contrato do aprendiz extinguir-se-á na data ajustada, ou quando o aprendiz completar 18 anos.

Errada!

IV. Vigente contrato por tempo determinado e havendo dispensa sem justa causa antes do advento do termo, o aprendiz fará jus a indenização equivalente a metade da remuneração a que teria