

DIREITO DO TRABALHO I

Profa. Maria Rosaria Barbato

Mauricio Godinho Delgado

instituições de direito do trabalho – Amaldo Sussekind

Alice Monteiro de Barros

1ª 23/10 – 30 pts

Trabalhos em sala – 30 pts

07/12 - Apresentação do trabalho – 40 pts

1. CONCEITO DE TRABALHO

Hannah Arendt: labor é diferente do trabalho; o primeiro é toda atividade voltada às necessidades naturais do homem, com o labor o pretende satisfazer suas necessidades, o trabalho não visa nada próprio do ser humano, visa atingir outros fins, criar bens de consumo. Trabalhar para si é laborar, pros outros, é trabalhar.

2. CARACTERIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

2.1. Definição

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas. (M. Godinho). Resumo: é o conjunto de normas (regras e princípios) e institutos que disciplinam de modo protetivo ao trabalhador a relação jurídica de emprego.

2.2. Nomenclaturas

a) Direito Industrial

abarca outras matérias, como empresarial, econômico etc, ao mesmo tempo em que exclui grande parte das relações de trabalho que não estão ligadas à indústria.

b) Direito Operário

refere-se ao tipo específico de empregado da indústria.

c) Direito Sindical

[1] Comentário: Traço da definição o objetivista: enfoque na matéria normatizada – relação de emprego.

[2] Comentário: Até aqui, Direito Individual do Trabalho.

[3] Comentário: Direito Coletivo do Trabalho.

exclui os agentes individuais na construção do ramo.

d) Direito Corporativo

Fascista.

e) Direito do Trabalho

mais consagrada. Inconveniente: amplia o objeto além do real, pois há trabalho que não é empregaticamente contratado, que o objeto próprio do DT.

2.3. Conteúdo

Normatiza relações de emprego, normalmente.

A categoria básica normatizada pelo DT são as **relações empregatícias**. O DT tem como sujeito ativo os empregados, mas não todos os trabalhadores, haja vista as diversas categorias especificamente reguladas (servidores públicos, autônomos etc). Alguns trabalhadores que não são empregados são incluídos no DT por força de lei.

2.4. Funções

É instrumento fundamental de efetivação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

- Melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem econômica. Não só individualmente, mas das condições coletivas.
- Função modernizante e progressista. Faz melhorar as condições, agiliza e civiliza, acompanhando o desenvolvimento econômico. Atualização constante das normas de trabalho. (Brasil é atrasado).
- Função conservadora. O conjunto de normas, postas por um certo grupo de interesses, legitima o sistema vigente, mantendo o status.
- Civilizatória e democrática. Insere na sociedade econômica parcela da população que têm apenas o trabalho como subsistência.

Críticas ao DT:

Engessa os investimentos dos empregadores, devido ao alto custo proporcionado pelo DT.

Aumenta o custo do produto, tornando o bem menos competitivo.

Protege apenas uma parte da relação.

2.5. Direito Material do Trabalho (Direito do Trabalho, em sentido estrito)

a) individual

Disciplina a relação entre empregador e empregado. Cuida dos direitos individuais dos trabalhadores. Estudo dos contratos de trabalho. Situações especiais de trabalho.

b) coletivo

Trata das relações entre sujeitos coletivos (sindicatos dos trabalhadores e empregadores). Negociações coletivas, que interferem nos direitos individuais. Não apresenta subdivisões significativas.

2.6. Direito Internacional do Trabalho

OIT: criada pelos países ocidentais para normatizar as regras de trabalho em todo o mundo. A

[4] Comentário: Art. 7º. XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. CRFB'88

importância da OIT é pequena em países desenvolvidos, pois as relações de trabalho já estão bem regulamentadas e equilibradas. Em países em desenvolvimento e subdesenvolvidos, não. ex.: a OIT não permite demissões sem justa causa, em hipótese alguma.

Art. 8º, CLT. O juiz, na composição de conflitos, poderá usar normas de direito comparado.

2.7. Direito Público do Trabalho

a) Direito Processual do Trabalho

regras procedimentais de acesso à justiça.

b) Direito Administrativo do Trabalho

criação e fiscalização do cumprimento das regras entre os trabalhadores e o Estado.

c) Direito Penal do Trabalho

crimes contra a organização do trabalho e trabalho escravo.

2.8. Natureza do Direito do Trabalho

Maioria da doutrina acredita na natureza privada do direito do trabalho, uma vez que os sujeitos são particulares, atuando em benefício próprio.

As regras do direito do trabalho, entretanto, são de ordem pública, pois são impostas pelo poder público e não podem ser modificadas pelas partes. O trabalhador, como parte hipossuficiente (pois depende do trabalho para viver), não pode ser considerado em igualdade com o empregador, como seria em uma relação de direito civil. A intervenção legal visa equalizar a situação das partes em níveis mínimos de negociação. Direito do trabalho tutela a pessoa, o civil tutela os bens.

2.9. Autonomia do Direito do Trabalho

O direito é autônomo quando tem objeto de estudo específico (regulamentação das relações de emprego).

Há grande desenvolvimento doutrinário na área, com teorias próprias. (Teorias próprias sobre hierarquia das normas, e.g.)

Tem metodologia própria, com normas próprias, na lei e nas convenções e acordos coletivos.

Tem perspectivas e questionamentos específicos, tratando diferentemente conceitos de outros ramos do direito. (quarto requisito. Godinho)

3. RELAÇÕES COM OUTROS RAMOS DO DIREITO

3.1. Direito Constitucional: constitucionalização do Direito do Trabalho

A CRFB'88 possui muitas normas trabalhistas, bem como o direito do trabalho foi impregnado de princípios constitucionais.

3.2. Direito Civil

Civil foi feito pelas classes dominantes para manter o *status quo*.

O direito do Trabalho foi criado pela classe oprimida, muito pela força dos sindicatos (?). A classe dominante, porém, consentiu com o surgimento do Direito do Trabalho, pois ameniza a revolta do povo. Nasce contra o sistema capitalista, mas o suporta.

Não tem a proteção que é dada ao direito civil, pois este serve diretamente à classe dominante.

O direito do trabalho está em contínua expansão. Mas a fiscalização (pelo MTE e pelos sindicatos) é fraca, o que é de interesse das classes dominantes.

Há interrelação entre os dois, com institutos que são aplicados em ambos (objetivação da responsabilidade civil do empregador, e.g.)

3.3. Direito Previdenciário

São resultado do processo de intervenção do Estado na economia.

3.4. Direito internacional

4. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

4.1. Direito do trabalho na história

Sujeição: a pessoa do servo/escravo se submete à do senhor. Sujeição pessoal. Prisma subjetivo.

Regime escravista: havia submissão pessoal entre senhor e escravo, não era trabalho. Nas relações servis também havia subordinação pessoal. Não havia ainda Direito do Trabalho, portanto.

Subordinação: situação jurídica derivada do contrato de trabalho, no qual o empregado acolhe o modo de operação direcionado pelo empregador, para realizar o serviço. Prisma objetivo.

Regime empregatício: subordinação proveniente do contrato de trabalho (é uma relação jurídica), pelo qual o empregado aceita executar o trabalho da forma mais favorável aos interesses do empregador. A subordinação é objetiva, não pessoal.

O trabalho livre de sujeição pessoal é pressuposto das relações empregatícias.

Com a revolução industrial os trabalhadores deixaram de ter controle sobre os meios de produção. Ganhou força o regime empregatício.

O DT é fruto da sociedade industrial patrocinado pelo Estado de Bem Estar social, tendo como característica fundamental a luta contra as injustiças provocadas pela produção industrial em massa. O DT, ao contrário dos demais direitos, não se preocupa somente com o *modus vivendi* da população em geral, mas com a amenização das injustiças sociais.

O DT deve ser visto sobre o prisma da justiça social, que é seu princípio fundamental.

4.2. Formação e consolidação do DT

Combinação de três fatores que possibilitaram o surgimento do DT

a) fatores econômicos

- utilização de mão-de-obra livre, mas subordinada;
- grande indústria: nova modalidade de organização do processo produtivo (grandes indústrias, especialização etc) suplantou os antigos sistemas de manufatura e artesanato. Consequência: utilização de maciça e concentrada força de trabalho.

• Concentração industrial (de capital). Aumento da concentração de contingentes humanos nas cidades.

b) fatores sociais

- Concentração dos trabalhadores nas fábricas. Criação de laços de solidariedade, consequência da homogeneidade de condições nas fábricas, sofrendo das mesmas mazelas. O

capitalismo gerou a concentração dos trabalhadores, conseqüentemente possibilitou a criação do DT.

c) **fatores políticos**

- Ações da sociedade e do Estado para normatizar as relações de emprego.
- Ação coletiva. Reunião de trabalhadores para exigir do Estado direitos que até então não tinham. Novas formas de normatização no DT: acordos e convenções coletivas. Produção autônoma de normas, entre as partes. Sujeitos coletivos.
- Em contrapartida, há a produção heterônoma de normas, feita pelo Estado.

Até então o trabalho era regulado pelo D. Civil, que olhava empregador e empregado como sujeitos individuais, de forças iguais. Mas a vontade do empregador tinha impacto muito mais abrangente, como se fossem muitos.

4.3. **Marcos fundamentais**

1848: MPC e Revoluções sociais na França. Manifesto do Partido Comunista, Marx e Engels.

Encíclica *Rerum Novarum* (1891) – doutrina social da Igreja

1ª Guerra Mundial (1919) – criação da OIT

4.4. **Fases de evolução**

a) **1802-1847:**

Fases das normas incipientes ou esparsas. Inserção das primeiras normas trabalhistas, normas esparsas. Leis que abrandavam um pouco a duríssima situação do trabalho feminino e infantil. Peel's Act: tutela do trabalho infantil. Sem conjunto sistemático de normas, não havia o DT, propriamente dito.

b) **1848-1918:**

Fase de sistematização e consolidação das normas. Manifesto do Partido Comunista; movimento trabalhista; Revoluções sociais na França; direito de greve; jornada de trabalho de 10h; sufrágio universal; *rerum novarum*.

Período de alternância constante entre produção autônoma (pela consolidação dos movimentos trabalhistas) e heterônoma (resposta do Estado à primeira).

c) **1919-1979:**

Institucionalização ou oficialização das normas trabalhistas. Constituição de Weimar e criação da OIT; constitucionalização do DT (via dupla: normas de DT nas constituições; e princípios constitucionais impregnando o DT).

d) **1980-presente:**

Crise e transição. Declínio econômico: crise do petróleo; falência do Estado, com a impossibilidade de se manter o bem-estar social, resultado: redução do emprego.

Avanço tecnológico: modernização das fábricas; trabalho à distância: resultado: mais desemprego e desconcentração dos trabalhadores nas fábricas, quebra dos laços de solidariedade entre eles. Terceirização: desmobilização dos trabalhadores, que, mesmo reunidos, não se solidarizam entre si.

4.5. **Modelos principais de ordens jurídicas trabalhistas**

a) **justrabalistas democráticos**

dois modelos:

- **Normatização autônoma e privatística:** legitimação (aceitação, desenvolvimento) do conflito entre empregadores e empregados coletivizados, havendo negociações e gerando soluções (normas) advindas da própria sociedade civil. A norma é consequência do conflito e é produzida pela sociedade civil. Acordos e convenções coletivas.

- **Normatização privatística subordinada:** processo é regulamentado pelo Estado, mas com a presença relevante da sociedade civil. O Estado delimita a criação autônoma, mas não inviabiliza a auto-organização e autoadministração coletiva dos trabalhadores. É a mais possível na realidade atual.

b) **corporativistas/autoritários**

As regulações são reguladas pelo Estado, nega-se o conflito de interesses. O Estado atua de modo direto, p.e., com legislação proibitiva (ex: greve proibida), ou indireto, quando toma o controle da situação, adiando-se às alternativas jurídicas advindas do conflito, apresentando soluções insatisfatórias.

“O conflito privado - pressuposto da negociação e foco da criação justralhista – era negado ou rejeitado pelo Estado, que não admitia seus desdobramentos autônomos, nem lhe construía formas institucionais de processamento.” (Godinho)

Alemanha nazista: autoritarismo: normatização heterônoma expressando uma suposta “vontade nacional”.

Itália fascista: corporativismo: heteronomia como síntese de uma colaboração suposta da sociedade.

5. **FONTES DO DIREITO DO TRABALHO**

Meios pelos quais se formam e estabelecem as normas jurídicas.

5.1. **Fontes Materiais**

Substrato fático que imprime conteúdo às normas. Influenciam o surgimento do direito positivo. É momento pré-jurídico. **São fatores que conduzem à emergência e construção da regra de Direito.** Os fatores econômicos, sociológicos e políticos, estão na base das normas, dão legitimidade a elas. Os fatores pressionam a criação das normas, ao mesmo tempo em que possibilitam efetividade delas.

- **Fatores econômicos**

Evolução do sistema de produção capitalista. Revolução industrial. **Novas formas de produção e concentração e centralização do empreendimentos capitalistas.**

- **Fatores sociológicos**

Concentração dos trabalhadores nas fábricas, possibilitando a união para lutas comuns.

- **Fatores políticos**

Reunião da classe operária em sindicatos e partidos políticos para reivindicarem direitos.

5.2. **Fontes formais**

É a forma como o direito se apresenta, manifesta. **São os mecanismos exteriores e estilizados pelos quais os fatores materiais se revelam para o mundo exterior, corporificando as normas no**

ordenamento jurídico. Pode ser de lei, regulamento etc. As fontes formais podem ser:

a) Heterônomas

Não há imediata participação dos destinatários principais das normas. É fonte externa às partes destinatárias. É alguém de fora (o Estado) que cria as normas. Dificilmente se adequam a todos os interesses das classes. Constituição, leis, MPs, regulamentos normativos, tratados e convenções internacionais e sentença normativa. A sentença normativa é resultado de um dissídio coletivo (ação) envolvendo as partes coletivas, para por fim a uma controvérsia. É a norma criada pelo Judiciário. A sentença normativa expressa a criação de normas jurídicas gerais, abstratas, impessoais, obrigatórias, para incidência sobre relações futuras. Atualmente, o dissídio coletivo só é possível quando as duas partes concordam em entrar na justiça (jurisprudência).

b) Autônomas

Normas criadas diretamente pelas partes interessadas. É peculiar ao Direito do Trabalho. As partes que disciplinam as relações de trabalho: sindicatos dos trabalhadores e sindicatos dos empregadores, ou apenas o empregador. São feitas mais à semelhança dos anseios classistas (normalmente). São os costumes, convenção e acordos trabalhistas. É um ato-regra, i.e., ato jurídico criador de regras jurídicas gerais. Criam regras gerais (para as categorias envolvidas); obrigatórias (pois contratadas entre as partes); nas quais há possibilidade de sanção; não são permitidos acordos com prazo além de dois anos, cf. Art. 614, §3º, CLT.

- Convenções coletivas

São entabuladas por entidades sindicais, envolvendo o âmbito da categoria de trabalho. São estipuladas entre sindicatos: dos empregadores e dos trabalhadores. Art. 611, CLT.

- Acordos coletivos

O representante dos trabalhadores é necessariamente um sindicato, mas do empregador pode ser uma empresa, ou mais, sindicalizada ou não. Os acordos têm abrangência menor, apenas dentro das empresas que o aceitaram. Estipulados entre o empregador e os sindicatos dos trabalhadores. Art. 611, §1º, CLT

Nas convenções e acordos existem:

- cláusulas normativas, que são as que criam normas que incidem diretamente nas relações de trabalho. Estabelecem uma obrigação para uma parte. As normas heterônomas (CLT, e.g.), por serem imperativas, são inderrogáveis in pejus e derogáveis in melius pelas cláusulas normativas das convenções e acordos;
- cláusulas obrigacionais, que são um contrato, pois obrigam exclusivamente as partes contratantes (sindicatos e/ou empregador), há uma via dupla: um sindicato faz uma coisa, em troca, o outro dá uma contraprestação. ex: cláusula de não haver greve por determinado período.

c) Outras fontes

Há divergência, mas alguns acreditam que jurisprudência (além dos dissídios coletivos) também é fonte de DT. Não são normas em sentido técnico, pois o judiciário não tem essa competência. Súmulas do TST são obrigatórias ou meras orientações para as instâncias inferiores? O TST diz que as súmulas (enunciados) não são obrigatórias (poderiam ser?), mas o assunto não é novamente discutido no TST.

[5] Comentário: Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

[6] Comentário: § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

6. SINDICATOS NO BRASIL

Nasceram da industrialização europeia e estadunidense. No Brasil, pelo atraso e pouca força (relativa) da industrialização, o sindicalismo é menos “evoluído”. Eram basicamente anárquicos (anarco-sindicalismo), greve dos trabalhadores para a revolução e anarquia. Pelas características brasileira (catolicismo e nacionalismo), os movimentos anarco-sindicalistas não se consolidaram.

O conflito poderia ser aceito (como nas correntes democráticas) ou negado (oprimido). Vargas escolheu uma terceira alternativa: absorveu o conflito para o Estado, não o negando nem deixando-o sair do controle (para alguns doutrinadores, inspirada na Carta do Trabalho italiano, para outros não, pois Getúlio era da direita, a carta italiana foi feita pela esquerda. De qualquer forma, são muito parecidas).

6.1. Projeto pessoal de Vargas

1) continuar no poder, mantendo as classes operárias calmas; 2) industrializar o país, sindicalizando os trabalhadores, pois muitos imigrantes trabalhadores trariam as ideias sindicais de fora. Manter o controle dos sindicatos limitava a voz dos trabalhadores, sem deixar de parecer legítimo.

6.2. Estratégias

a) Separar os trabalhadores em categorias

(atividades econômicas que têm o mesmo fim), o que seria a base do sindicato; a categoria econômica (ex.: categoria do comércio: é o sindicato do empregador) define a categoria profissional (ex.: categoria dos trabalhadores do comércio: sindicato dos empregados); a categoria profissional diferenciada, profissões que podem ser fragmentadas. Comissão de Enquadramento Sindical era órgão governamental, que agrupou os trabalhadores em categorias pré-determinadas (estão na CLT).

b) Unicidade

Um sindicato para cada categoria na mesma base territorial: cada município poderia ter um sindicato de cada categoria profissional.

c) Estrutura piramidal

Uma federação de sindicatos teria pelo menos 5 sindicatos federados da mesma categoria. Cada Estado poderia ter apenas uma federação de cada categoria. Nacionalmente, havia as confederações, que reuniam pelo menos 3 federações. Só podia haver uma confederação de cada categoria.

d) Intervenção e interferência

Intervenção: o Estado podia suspender, substituir etc os dirigentes sindicais, adequando-os aos desejos do governo. Interferência: alterações tópicas nos sindicatos. Em contrapartida, os sindicatos “ganham” as contribuições sindicais obrigatórias. Cofres cheios e assembleias vazias.

e) Eficácia erga omnes

Os trabalhadores, atuantes nos sindicatos ou não, recebiam os benefícios obtidos pelos sindicatos. Mas contribuíam obrigatoriamente também. A CLT criou vários direitos que até então não tinham, sindicatos assistencialistas (auxílio médico, educacional etc).

6.3. Etapas do conflito

O conflito existia mas estava absorvido pelo Estado. Quando havia greve, num primeiro momento era suprimida pelo Estado. Após, foram criados mecanismos de controle da greve, como o controle

normativo da magistratura, que inverte a lógica jurisdicional: não aplica a norma a um fato, mas cria a norma de acordo com a conveniência política (sentenças normativas).

“Pacto” Fordista (aprox. 1940): feito tacitamente entre o Estado, empresas e trabalhadores. O Estado garante salários mínimos, que colocavam dinheiro para circular na economia; os empresários aceitavam os sindicatos como interlocutores e as greves; os trabalhadores reconheciam o sistema capitalista em troca dos benefícios. Assim o sistema continuava.

A partir das contestações (déc. 60), começa a renascer os sindicatos, as centrais sindicais (CUT), derrubando a unicidade sindical e a pirâmide sindical. Interrelação entre categorias. O novo sindicalismo nasceu mais livre dos interesses alheios. A CF'88 “constitucionalizou” o DT, garantindo os direitos dos trabalhadores, ainda que interesses neoliberais os limitaram (ex: os salários são irredutíveis, salvo negociação em contrário).

Novo declínio do sindicalismo (atualmente). Liberdade pode ser i) autodeterminação ou ii) pluralismo. No país a liberdade é mais pluralismo de sindicatos do que autodeterminação. Sindicatos hoje não tem representatividade, são fracos, não compensam as desigualdades entre empregados e empregadores. Falta a igualdade de autodeterminação.

7. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

7.1. Introdução

Princípio são proposições fundamentais que propiciam uma direção coerente na construção do direito. permitem a compreensão, reprodução ou recriação da realidade em que se fundam. São formados na consciência das pessoas e grupos sociais; construídos em determinidade realidade. Permitem a compreensão do dever-ser jurídico. São gerais, num caso pode caber vários princípios. Juiz deve ponderar os princípios. A violação de um princípio fere o sistema em geral. O princípio comporta fundamentos éticos, políticos etc.

Regra é norma em sentido estrito, específica, cada caso, uma regra.

7.2. Funções dos princípios

Atuam em dois momentos:

a) Fase pré-jurídica

Também chamada de política. Anterior à construção das regras e institutos do Direito. Nela os princípios são fontes materiais: são fatores que influenciam a produção da ordem jurídica. Consubstanciam-se em movimentos sociopolíticos, político-filosóficos etc., fora do sistema jurídico. ? Quando alguém cria uma norma com base no p. da dignidade da pessoa humana, p. ex., não é uma fonte formal, de dentro do ordenamento?

b) Fase jurídica

Todos os princípios gerais e específicos do Direito desempenham as funções abaixo:

- função interpretativa (descritiva ou informativa)

Nesse caso não atuam como fonte formal, mas instrumento para a interpretação jurídica, dão direção coerente à interpretação das normas;

- princípios normativos (fonte formal)

como fonte formal, os princípios podem ser subsidiários (supletivos) . Quando há lacunas, eles as

preenchem como fonte supletiva (art. 8º, CLT). Os princípios gerais são utilizáveis também pelo art. 4º da LINDB. Tem eficácia positiva, pois se reconhece que o sujeito beneficiado pela norma tem um direito subjetivo aos efeitos da norma, que tem direito a exigir a aplicação dos princípios. Tem também eficácia interpretativa em conjunto com a normativa, pois é exigível do judiciário que as normas inferiores sejam interpretadas à luz dos princípios (que estão no patamar constitucional). Há ascendência axiológica sobre o texto constitucional. Ainda, a eficácia negativa autoriza a invalidação das normas ou atos contrários aos efeitos pretendidos pelo princípio. Eficácia vedativa do retrocesso impede que uma norma infraconstitucional retire direito instituído por outra norma anterior.

7.3. Princípios gerais do Direito

Irradiam-se para todo o ordenamento, inclusive no Direito do Trabalho, dando organicidade ao sistema jurídico.

- a) Dignidade da pessoa humana
- b) Valores sociais do trabalho e da livre iniciativa
- c) Isonomia
- d) Equidade; justiça social

7.4. Princípios contitucionais específicos do Direito do Trabalho

- a) Não discriminação

proíbe discriminação na admissão do trabalhador, na atribuição de funções por razão de sexo, idade, estado civil, cor etc.

- b) Continuidade na relação de emprego
- c) Irredutibilidade salarial

art. 7, CF. Os salários não podem sofrer reduções salvo negociação coletiva.

- d) Liberdade sindical

autodeterminação dos sindicatos. Também princípio do pluralismo sindical.

7.5. Princípios gerais do Direito aplicáveis ao Direito do Trabalho

- a) inalterabilidade dos contratos

Pacta sunt servanda. Os acordos, contratos firmados pelos trabalhadores não são modificáveis ao longo do prazo de vigência. Formou a inalterabilidade contratual lesiva no DT. Significa que no DT as regras contratuais não são mutáveis, a não ser se a nova regra for benéfica ao trabalhador, aí deverá ser aplicada.

- b) Lealdade e boa-fé

limites impostos às condutas das partes em confronto com os interesses da outra parte.

- c) Não alegação da própria torpeza

a bilateralidade da conduta irregular não inviabiliza a alegação judicial do ilícito (pelo princípio da proteção). ex.: contrato ilícito entre empregador e empregado, o empregado pode ingressar em juízo, mesmo tendo assinado o acordo.

- d) razoabilidade

[7] Comentário: Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirá o, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Todas as condutas humanas devem ser razoáveis, justas, sensatas. Devem ser evitadas as condutas inverossímeis e insensatas. Limita o poder empregatício.

7.6. Princípios específicos ao Direito do Trabalho

Núcleo basilar do Direito Individual do Trabalho:

a) Princípio da proteção

este princípio está contido em todos os demais princípios justralhistas. “Entre o forte e o fraco é a liberdade que oprime e a lei que liberta”. Se há desigualdade, há necessidade de proteção da lei. O DT tem por estratégia superar as desigualdades criando outras desigualdades. **O Direito Coletivo do Trabalho pode alterar o Direito Individual do Trabalho**. Superioridade jurídica (mais direitos) para compensar inferioridade econômica (menos dinheiro). se desdobra em:

- in dubio pro operario (pro misero)

entre duas ou mais interpretações, escolher a mais favorável ao empregado. Alguns autores dizem que no campo probatório não se aplicaria esse princípio, pois o autor é que deve provar o direito, enquanto o réu prova fatos modificativos, extintivos e impeditivo. Outros dizem que aplica-se o princípio também à fase probatória.

Godinho considera que o princípio da norma mais favorável já inclui o in dubio pro misero, tornando-o redundante. Também, quanto à valoração probatória, acha que o ônus da prova cabe ao autor, logo, nos casos de dúvida, não aplicar a lei sempre em favor do trabalhador, segundo o in dubio pro misero.

- Norma mais favorável

o operador justralhista deve optar pela regra mais favorável no i) momento de elaboração da regra; ii) no contexto de confronto fático de regras concorrentes; e iii) na interpretação da regra.

A primeira situação corresponde à fase pré-jurídica, de criação de normas; fonte material. Nas duas outras o princípio da proteção tem aplicação após criada a norma. Na situação de confronto entre regras, escolhe-se a mais favorável, desde que em mesma posição (Godinho). Na situação de concorrência de interpretações consistentes (bem fundamentadas), escolhe-se a interpretação mais benéfica ao trabalhador.

inverte a lógica hierárquica das normas. Aplica-se a norma mais favorável, independentemente da posição hierárquica entre elas. A norma mais favorável, mesmo se de lei ordinária, será aplicada no lugar da Constituição, por exemplo. (professora disse isso mesmo?) Teoria da acumulação: pega a melhor regra, permite pegar uma norma isolada do contrato. Teoria da conglomerato: analisa o contrato por inteiro, o melhor contrato, mesmo que tenha uma cláusula pior, vale. **Buscar a regra mais favorável encocando globalmente o conjunto de regras componentes do sistema, sem depená-lo**. A segunda é mais aceita

- Condição mais benéfica

se a norma nova é menos benéfica, o trabalhador fica na condição anterior. Se a nova norma é melhor, altera sua condição. Art. 468, CLT. Não pode haver prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade. Súm. 51 e 288, TST. Nova norma pode ser tácita também (ex.: tolerância tácita de mudança de horário; o empregador, se não reclamou, não pode exigir na justiça).

b) Imperatividade das normas trabalhistas

as normas imperativas são minoria no Direito Civil, no DT as normas trabalhistas são majoritariamente regras obrigatórias, não afastáveis pelas partes. Restringe a autonomia da vontade. Norma imperativa é superável somente por norma mais favorável (legal ou contratual).

c) **Indisponibilidade dos direitos trabalhistas**

os direitos do trabalhador não são renunciáveis (por ato unilateral do empregado), nem transacionáveis (por ato bilateral). Garante que se dê efetividade ao princípio da imperatividade.

d) **Inalterabilidade contratual lesiva**

Art. 468, CLT. O DT permite alterações contratuais benéficas ao empregado. Esse princípio vem do princípio da inalterabilidade dos contratos (*pacta sunt servanda*), do Direito Civil, alterado para o contexto trabalhista. Art. 444, CLT. Proíbe-se alterações em malefício do empregado. Afasta-se também o *rebus sic stantibus*, pois o ônus do empreendimento fica por conta do empregador. Art. 2º, CLT

e) **Intangibilidade salarial**

Art. 462, CLT. Salário só pode sofrer descontos legais ou contratuais. Garante o valor do salário contra mudanças contratuais ou legislativas que possam prejudicar o empregado. Não tem aplicação absoluta: só se aplica ao salário mínimo; art. 7º, IV e VI, CF, permite redução de salário por acordo coletivo. Além do mais, as perdas inflacionárias também não são regulamentadas (obrigação de aumento real descontado a inflação)

f) **Primazia da realidade sobre a forma**

Entre a aparência e o conteúdo deve-se privilegiar o conteúdo. Não importa as normas estabelecidas na contratação se as condições efetivas de trabalho foram outras; mesmo se as partes não qualificaram a relação como empregatícia, mas era efetivamente, o juiz aplicará a CLT.

g) **Continuidade da relação de emprego**

as pessoas que não têm os meios de produção (capital) devem ser tuteladas. Quanto mais a relação empregatícia dura, melhores e maiores os benefícios conquistados, investimento no crescimento profissional e felicidade do trabalhador. O DT brasileiro não normatiza a estabilidade geral do trabalho; impede dispensa arbitrária (injustificada), apenas. Art. 7º, I, CF Necessitaria LC para tutelá-la, mas nunca foi editada.

7.7. Princípios Especiais do Direito Coletivo do Trabalho

O Direito Individual do Trabalho é altamente protetivo ao empregado, pois este está em posição inferior ao empregador. O Coletivo, teoricamente, é diferente, pois trata de dois seres coletivos, em posições iguais. Relação entre seres coletivos. Os princípios do DCT se dividem em 3 grupos:

a) **Assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro**

Princípios cuja observância viabiliza o surgimento e afirmação das organizações coletivas dos trabalhadores (não dos empregadores), que daí permitirão as relações entre os grupos (empregados sindicalizados e empregadores). Visam garantir a liberdade e autonomia sindical. Há 2 princípios:

- Liberdade associativa e sindical

Postula pela ampla prerrogativa obreira de associação e sindicalização. Regramento jurídico para plena existência e potencialidade do ser coletivo obreiro.

[8] Comentário: 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.

[9] Comentário: 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.

[10] Comentário: Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[11] Comentário: Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Associação. A liberdade associativa confere direitos às associações pacíficas e estáveis. Liberdade associativa significa que o Estado não pode intervir na agregação dos trabalhadores. Só é necessário registro. [Art. 5º, XVI a XX, CF; Art. 8º, I e V. Reunião é agregação tópica em torno de um objetivo; associação é agregação permanente. A liberdade de associação pode ter dimensão positiva (entrar só se quiser) ou negativa (sair quando quiser).

Sindicalização. Liberdade sindical engloba as dimensões positiva e negativa, quanto aos sindicatos. Liberdade associativa e sindical significa autodeterminação e autoconstituição dos sindicatos.

Dispositivos decorrentes da liberdade associativa e sindical brasileira:

Proibição da sindicalização forçada, impede normas que tolhem a liberdade sindical dos trabalhadores (filiação e desfiliação). Nos países anglo-saxônicos é permitido cláusulas contratuais que vão contra a liberdade individual em nome do fortalecimento sindical. **Cláusulas closed shop** (o empregador se obriga a contratar apenas empregados sindicalizados) e **union shop** (empregador se compromete a manter nos seus quadros apenas funcionários que se sindicalizarem).

Proibição de práticas antissindicalistas, que podem vir do Estado (repressão de greve), dos empregadores (corte de salário, demissões, controle dos sindicatos), dos usuários (pressão negativa contra a greve), mídia (manipulação das massas). **Há práticas e normas (Inglaterra, EUA) que impedem ou desmobilizam a sindicalização** (cláusula de não-filiação; lista negra de sindicalistas etc.)

Garantia da atuação sindical, com estabilidade no emprego prevista no Art. 8º, VIII, CF; intransferibilidade dos dirigentes para fora da base sindical; há um limite de 7 dirigentes que têm as prerrogativas de estabilidade e intransferibilidade.

- **Autonomia sindical**

Visa a garantir a autogestão das organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou estatais. Livre estruturação interna dos sindicatos, livre atuação externa, autossustentação financeira e desvinculação de controles administrativos estatais ou patronais. Começa a ganhar força com a CF'88, que, entretanto, estabelece a unicidade sindical; a contribuição obrigatória para trabalhadores sindicalizados ou não, equivalente ao trabalho de um dia por ano (gera sindicatos criados apenas para receber as contribuições, sem mobilização).

Art. 8º, II, CF. O limite é um sindicato de cada classe por base territorial (município). Convenção 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, choca-se com o princípio da unicidade dos sindicatos, pois permitia o pluralismo sindical (mais de um sindicato de cada classe por base). A OIT entende que os princípios de sua constituição aplicam-se aos países que são membros dela, mesmo que não tenham ratificado tratados específicos. Como a OIT prevê o princípio da ampla liberdade sindical, este seria aplicado ao país. O que não ocorre, pois a CRFB'88 proíbe.

- b) **Negociação coletiva – princípios regentes das relações entre seres coletivos e empregadores**

Regem as relações entre os grupos. Se divide em 3 princípios:

- **Interveniência sindical na negociação (normatização) coletiva.**

Art. 8, III e IV. É garantido aos sindicatos a participação nas negociações coletivas para a validade negocial. **Normas jurídicas coletivas devem passar pela negociação dos sindicatos competentes.**

- **Equivalência dos contratantes coletivos**

[12] Comentário: XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

[13] Comentário: Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

[14] Comentário: VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Visa à equiparação entre seres coletivos: sindicatos obreiros e empregador (que já é coletivo mes mo sozinho). Ainda não é pleno no Brasil.

- Lealdade e transparência na negociação coletiva

Como as partes são equivalentes (teoricamente), as normas trabalhistas devem ser seguidas por ambas com lisura e boa-fé. Não se pode alegar, a priori, o princípio da primazia da realidade sobre a forma; entrar em greve em período em que se havia combinado não entrar (a não ser *rebus sic stantibus*).

- c) **Negociação coletiva (efeitos) – regentes das relações entre normas coletivas negociadas e estatais**

Grupo de princípios que tratam das relações e efeitos entre as normas produzidas pela negociação coletiva do DCT (autônomas) e as normas heterônomas do DIT. Potencial criativo das normas autônomas e seu relacionamento hierárquico com as heterônomas. 2 princípios:

- Criatividade jurídica da negociação coletiva

Os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato, convenção e acordo coletivos) podem criar norma jurídica em harmonia com a heteronomia estatal. Justifica a existência do DCT. Os sindicatos podem criar normas, não apenas cláusulas contratuais. Normas podem revogar normas anteriores e cláusulas; o contrário não dá. Ganha força com a CF'88.

- Adequação setorial negociada

Possibilidade e limites jurídicos da negociação coletiva. Estabelece critérios de harmonização entre normas autônomas e heterônomas; validade jurídica e extensão de eficácia das normas coletivas em face das normas estatais imperativas.

as normas autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônimo desde que respeitados os 2 requisitos: i) as normas autônomas garantirem mais direitos do que as heterônomas e ii) transacionarem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, e não absoluta (ou seja, não se chocarem com normas constitucionais e intemacionais inderrogáveis). A norma autônoma pode até ser menos garantista do que a norma heterônoma, mas desde que transacionada, não renunciada.

7.8. Renúncia e transação

São meios de supressão de direitos. Via de regra, as normas trabalhistas benéficas ao trabalhador são indisponíveis. O que realiza os princípios da indisponibilidade de direitos trabalhistas e da imperatividade da legislação trabalhista. Direitos indisponíveis absolutos são aqueles altamente tutelados (ex.: direito ao salário mínimo); nunca suprimidos. Indisponíveis relativos são aqueles de interesse individual ou bilateral simples (ex.: modalidade salarial). Direitos indisponíveis relativos podem ser transacionados, não renunciados. Devem ser analisados os requisitos do ato jurídico: capacidade do agente, higidez da manifestação da vontade, objeto válido e forma prescrita ou não proibida.

- a) **Renúncia**

é ato unilateral da parte, pelo qual se despoja de direito de que titular (certo), sem contraprestação da parte beneficiada. No direito trabalhista, a renúncia do empregado é quase sempre repelida de plano.

b) Transação

é ato bilateral ou plurilateral pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas (despojamento recíproco), envolvendo questões fáticas e jurídicas duvidosas (direito que não tenho certeza se tenho mesmo). É mais comumente aceito no DT.

8. RELAÇÃO DE EMPREGO

Antigamente, não havia relações de emprego como existem hoje, o trabalho era regulado pelo Direito Civil. Código de Hammurabi tratava por alto o trabalho. Com a Revolução Industrial, começam as regulamentações das relações de emprego, para evitar a exploração da mão de obra infantil e feminina. Antes desse momento, predominava o trabalho não-livre (servil e escravista). Por ser a mais importante relação de trabalho, designa-se o gênero pela espécie (o Direito do Trabalho normatiza o emprego).

• Relação de trabalho

É termo genérico para designar qualquer relação jurídica que envolva trabalho humano e seja aceita pela ordem jurídica. Se ilícito, não há tutela trabalhista (ex.: trabalhador da boca de fumo). **Engloba as relações de emprego, de trabalho autônomo, de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de prestação laboral (ex.: estágio).** Logo, nem toda relação de trabalho é de emprego (esta é espécie da qual aquela é gênero). É ampla e includente.

Como trabalho se entende o gasto de energia pelo ser humano para que tenha resultado útil.

Contrato de trabalho

Caracteriza-se pela figura do trabalhador (pessoa física)

CC/02 ou Leis esparsas

Gênero (Relação de Emprego é espécie)

• Relação de emprego

É uma especificação da relação de trabalho. É espécie da qual a outra é gênero. É o trabalho por conta de outra pessoa (subordinado), com pressupostos característicos (requisitos abaixo). As principais obrigações: o empregador tem obrigação de dar (pagamento) e o empregado obrigação de fazer (trabalho). Pode haver outras obrigações, p. ex.: obrigação de não trabalhar para outro empregador, de não trabalhar durante as férias; o empregador também tem outras obrigações. Na relação de emprego os empregados realizam o trabalho da forma que o empregador deseja.

Como a relação é muito desigual, ele é fortemente regulamentada. A CLT aplica-se apenas às relações de emprego.

Art. 114, CF. A Justiça do Trabalho teve competência ampliada pela EC n. 45/2004, passando a julgar não só relações de emprego, mas as de trabalho também. Relação de trabalho público ainda não são de competência da JT. Questões penais do trabalho também não, mas há quem queira.

Em suma: a Justiça do Trabalho tem competência para a maior parte das relações de trabalho, mas aplica a CLT apenas às relações empregatícias.

8.2. Requisitos da relação de emprego

Conforme os arts. 3º e 2º da CLT, na relação de trabalho, para ser de emprego e ser tutelada por ela, devem concorrer as seguintes características fáticas (não dependem do Direito, negociação):

[15] Comentário: Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

As ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

[16] Comentário: Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a dependência deste e **mediante salário**.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e **dirige a prestação o pessoal de serviço**.

a) **trabalhador deve ser pessoa natural (física).** Pessoa jurídica nunca é empregada (pois os bens jurídicos tutelados pelo DT são vida, saúde, integridade, lazer etc), mas pode ser empregadora. Fraude nas relações de emprego (empregado trabalha como pessoa jurídica) são desconsideradas, caracterizando a relação empregatícia, se presentes os demais. **Deve ser analisado o caso, para ver se há ou não personalidade no serviço prestado pela pessoa jurídica.**

b) **personalidade**

A prestação é *intuitu personae*, infungível. É o próprio trabalhador, e não outro, que se obriga e deve cumprir o contratado. **O prestador de serviços não pode ser substituído intermitentemente por outro ao longo da concretização dos serviços pactuados.** Substituições esporádicas consentidas e autorizadas em norma (licença-maternidade, férias etc.) não quebram a personalidade. A morte do empregado dissolve automaticamente o contrato entre as partes, não se transmite a herdeiros. **Não há personalidade quanto ao empregador.**

c) **não eventualidade**

Permanência, ainda que por um curto período determinado. Princípio da continuidade da relação de emprego: incentiva-se que o empregado trabalhe de forma permanente, não eventual. A pessoa natural, que tem personalidade, mas presta atividade esporádica, não é empregado.

A CLT não se preocupa com a intermitência, se não é contínua (todos os dias), mas permanente (por tempo indeterminado), é relação de emprego. Também será se há permanência no emprego com ânimo definitivo (mesmo que dure pouco); se houver fixação única ao tomador de serviços (trabalhador não tiver várias fontes); se o trabalho estiver inserido nas atividades normais do empreendimento. **Não é ocasional, contingencial.**

Há diversas teorias a respeito da (não) eventualidade:

- Teoria da descontinuidade: eventual é o trabalho descontínuo, ainda que permanente (ex: uma vez por semana, mas toda semana, durante tempo indeterminado). **A princípio, a CLT rejeita essa teoria, ou seja, trabalhador de fim de semana pode ser empregado.**
- Teoria do evento: é eventual o trabalho para certa obra ou serviço, **de curta duração.**
- Teoria dos fins do empreendimento: é eventual o trabalho contratado para realizar fins não normais da empresa, tarefas que serão temporárias e esporádicas. É a mais aceita.
- Teoria da fixação jurídica: é eventual o trabalho que não se fixa a uma fonte única de trabalho, tomador (ex: trabalha para diversas empresas).

d) **onerosidade**

O trabalho é remunerado. O contrato de trabalho é bilateral (sinalagmático) e oneroso. A onerosidade objetiva é o pagamento do salário. A subjetiva é a intenção de receber a contraprestação. O que importa é a expectativa do trabalhador, mesmo que o empregador não pague. Se o trabalho é voluntário, não é emprego.

e) **subordinação**

É a principal característica das relações de emprego. Tipos de subordinação:

- pessoal. A subordinação é uma sujeição pessoal do empregado ao empregador; (escravidão e servidão)
- jurídica (objetiva). **O modo de realização da atividade, prestação, é subordinado.** O

trabalhador executa o trabalho da maneira que o empregador quer, **uma vez que o contrato de trabalho limita sua vontade.**

A subordinação das relações empregatícias é a jurídica. Subordinação não significa necessariamente dependência econômica. Não é a dependência econômica que caracteriza a subordinação. **Subordinação estrutural:** o trabalhador é subordinado quando se insere na dinâmica do tomador dos seus serviços (não importa a vinculação aos objetivos do empreendimento, ou que não receba ordens diretas da chefia. Se executa as tarefas de acordo com a vontade do empregador, é subordinado. Estruturação.).

Cargos de gestão (confiança), como diretores, gerentes etc art. 62, clt, devem receber, no mínimo, 40% a mais do que o salário normal. Não se sujeitam a marcação de ponto, controle de ponto. A jornada não é controlada, logo, não recebem hora extra. A esses trabalhadores não se aplica as normas da CLT sobre horário de trabalho. Se o empregador não paga o valor a mais, será aplicada a CLT para a jornada de trabalho. Para o setor bancário a jornada normal é de seis horas diárias e trinta semanais.

Trabalho em casa. Há subordinação, apesar do local de trabalho não ser na empresa. Pode-se cobrar por produtividade, controlar a jornada por sistemas de informática. Art. 6º, CLT.

Trabalhador que fica à disposição do empregador (para telefonemas, p. ex.) devem receber 30% a mais.

Relações de trabalho que cumprem os requisitos de emprego, mas que a lei diz que não são empregados. ex: estatutários (pessoas físicas, não substituíveis, não eventuais, onerosas, subordinadas). O estatuto retira a qualidade de empregado. Quando, por que, em quais casos?

Cooperativa de trabalho: reunião de pessoas para determinada atividade sem fins de lucro. Não será relação de emprego, de acordo com os princípios da dupla qualidade (a cooperado presta e recebe serviços da cooperativa) e da retribuição pessoal diferenciada (o cooperado recebe mais benefícios do que receberia sozinho).

EMPREGADO DOMÉSTICO

Inicialmente, a não-eventualidade é substituída pela continuidade para o trabalho doméstico. A Lei n.º 5.859/32, que regulamenta o trabalho doméstico, estabelece a continuidade como requisito. Contínuo é o que não sofre interrupções significativas ao longo da semana. Não há, porém, definição legal desse tempo. A jurisprudência é pacífica que a partir de quatro vezes por semana é contínuo, alguns juízes acreditam que três vezes por semana já caracteriza a continuidade. Ainda alguns dizem que mesmo duas vezes por semana, sempre nos mesmos dias, se o vínculo durar por muito tempo, caracteriza-se o vínculo de emprego doméstico.

A personalidade é mais forte no trabalho doméstico.

No Brasil é possível a relação de emprego entre parentes. ex: Se um casal se separa, a mulher pode pedir seus direitos de empregada doméstica, pelo menos a princípio.

Será empregado doméstico se, cumpridos os requisitos comuns às relações de emprego, estiverem presentes mais três requisitos específicos:

- a) natureza não econômica

a atividade exercida não visa lucro. Se eu tiver um pensionato em casa, o objetivo é lucro, logo o empregado será comum, não doméstico.

b) empregador é pessoa física ou família

não pode ser pessoa jurídica ou ente despersonalizado (ex.: condomínio). Repúblicas de estudantes são consideradas família, para a jurisprudência. A morte do contratante, a princípio, faz terminar o vínculo, mas se trabalhava para a família pode haver sucessão de empregadores.

c) âmbito residencial

realizado em residência. Não importa em qual, desde que de natureza não econômica. Casa da cidade, campo, praia etc. ex.: empregado que trabalha na casa e na empresa do empregador: professora acredita que são dois vínculos distintos.

Direitos do empregado doméstico:

- a) carteira assinada em até 48 horas após a admissão (art. 7º, CF)
- b) salário mínimo legal (art. 7º, CF)
- c) feriados civis e religiosos
- d) 13º salário
- e) repouso semanal remunerado
- f) férias de 30 dias mais 1/3
- g) estabilidade gravidez 120 dias
- h) auxílio-doença
- i) aviso prévio de 30 dias
- j) FGTS – É FACULDADE DO EMPREGADOR, uma vez que este começa a pagar, não pode desistir.

Convenção OIT 189/2011

Empregador, conforme CLT:

é a empresa, e não os donos dela. Impessoalidade.

331 D598 2008 (DIR)

331.4 G633d 2012 (DIR)

331.4 B277m 1995 (DIR)