

## RELAÇÕES DE TRABALHO LATO SENSU

O trabalhador temporário é pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário, para prestar serviços pessoalmente e mediante salário e subordinação, a empresa tomadora ou cliente, para atender necessidade transitória de substituição de pessoal e permanente desta, ou a acréscimo extraordinário de serviço. O temporário atende à necessidade transitória de subordinação de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

O trabalho temporário é exceção. A regra é a contratação por tempo indeterminado.

O estagiário é pessoa física, estudante regularmente matriculado em curso profissionalizante de ensino médio ou superior, que realiza a complementação do ensino através da experiência prática relacionada com a formação profissional, de acordo com as condições exigidas por lei. Conforme dispõe a Lei nº 11.788 de 25/09/2008, os estágios nas Empresas e Instituições contratantes de estagiários são regidos por normas e procedimentos específicos.

O trabalhador voluntário é a pessoa física que presta serviço não remunerado a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada sem fins lucrativos. O art. 1º da Lei no 9.608/98 define o trabalho voluntário como a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. Já o parágrafo único do citado artigo dispõe que: o serviço voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

A terceirização é uma forma de contratação na qual a empresa tomadora do serviço, ao invés de contratar diretamente o trabalhador, contrata outra empresa (a terceirizada) que fornece a mão-de-obra que o tomador precisa.

O termo terceirização deriva do termo norte americano *outsourcing*, ou seja, tenha uma “fonte externa”. Todavia, no Brasil a terceirização significa a utilização de mão-de-obra não própria, para consecução de determinadas atividades na empresa que não dizem respeito com o objetivo e a finalidade essencial da empresa. De acordo com Sérgio Pinto Martins, a atividade-fim é a atividade central da empresa, direta, de seu objeto social. É sua atividade preponderante, como se verifica no parágrafo 1º, do art. 581 da CLT. Atividade-meio por sua vez, segundo o autor, pode se entender como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É uma atividade de apoio ou complementar.

Russomano define a terceirização como sendo o fornecimento de mão-de-obra por empresas especializadas, para atendimento de determinados setores da empresa tomadora.

Para Otávio Pinto da Silva, pode-se afirmar que a terceirização consiste em técnica de administração que reflete a tendência de transferir a terceiros, atividades que anteriormente estavam a cargo da própria empresa.

A relação que se forma, pela terceirização, entre as empresa terceirizadoras e terceirizadas, bem como entre estas e os prestadores de serviço é uma relação jurídica civil, de caráter não trabalhista.

## DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho corresponde ao tempo diário durante o qual um empregado despende sua força de trabalho para um empregador ou ainda durante o qual se coloca à sua disposição. O vocábulo jornada vem do francês *journalée*, que significa dia. Todavia o termo jornada de trabalho varia de acordo com a atividade econômica, com a categoria profissional, com o local e com as condições de trabalho, com a função exercida e ainda com o período trabalhado (diurno, vespertino ou noturno), ou seja, são diversas as variáveis que se leva em consideração. A regulação da jornada de trabalho no Brasil encontra-se estruturada com fundamento em duas fontes: de um lado, o contrato de trabalho privado, individual ou coletivo, portanto, de origem autônoma e de outro, as normas estatais, de origem heterônoma. Via de regra a legislação do trabalho impõe limites para a extensão da jornada de trabalho, quais sejam: a) duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultadas a compensação de horários e a redução mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; b) jornada normal de 6 horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, exceto no caso de negociação coletiva; c) jornada de até 25 horas semanais para contratos a tempo parcial; d) adicional de horas extras e, e) adicional noturno.

Não se enquadram nas regras gerais de limitação da jornada de trabalho: a) os empregados que prestam serviços externos sem fiscalização, sem controle do seu horário de trabalho, não havendo nestes casos, incidência de hora-extra; b) os empregados que exercem cargo de confiança.

A natureza jurídica da jornada de trabalho engloba dois aspectos. Em primeiro lugar, possui natureza pública, uma vez que, é interesse do Estado limitar a jornada de trabalho, de maneira que o trabalhador possa descansar e não venha prestar serviços em jornadas extensas. Em segundo lugar, possui natureza privada, já que as partes do contrato de trabalho podem fixar jornadas inferiores às previstas na legislação ou nas normas coletivas.

A jornada de trabalho é controlada, em princípio, por sua anotação em um quadro de horários de modelo expedido pelo Ministério do Trabalho e afixado em local bem visível, assim como deverá ser anotada em registro de empregados, com a indicação de acordos ou convenções coletivas porventura celebradas (art. 74, caput e §1º CLT).

Para o estabelecimento 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 (art.74, § 2º, da CLT).

Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder (art. 74, § 3º, da CLT).

## CLASSIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Quanto à duração:

a) Jornada de tempo integral ou normal, ordinário ou comum: é aquela estipulada por lei, por norma coletiva do trabalho ou por convenção das partes;

b) Jornada de tempo extraordinário: é aquela que extrapola a determinada em lei, norma coletiva do trabalho ou por convenção entre as partes.

Quanto ao período:

a) diurna: é aquela trabalhada pelo trabalhador urbano, das 05:00 às 22:00 horas; pelo trabalhador agrícola, das 05:00 às 21:00 horas; e pelo trabalhador em pecuária, das 04:00 às 20:00 horas;

b) noturna: é aquela trabalhada pelo trabalhador urbano, das 22:00 às 5:00 horas; pelo trabalhador agrícola, das 21:00 às 05:00 horas; e pelo trabalhador em pecuária, das 20:00 às 04:00 horas;

c) mista: acontece quando o trabalhador labora ao mesmo tempo tanto no horário diurno quanto noturno.

Quanto à possibilidade de interrupção:

a) contínua: é aquela que se desenvolve sem interrupções, salvo os intervalos intra-jornada (intervalos legais);

b) descontínua: é aquela que se desenvolve com interrupções nos intervalos intra-jornada;

c) intermitente: é aquela que se desenvolve com sucessiva paralisação.

## EXTENSÃO DA JORNADA

A legislação determina uma duração máxima de jornada de trabalho e estabelece remuneração adicional para o caso de trabalho extraordinário.

Regra geral, a jornada normal de trabalho poderá ser prorrogada por até 2 horas por dia sendo estas horas remuneradas com adicional de no mínimo 50%.

O art. 61 da CLT estabelece duas hipóteses em que a prorrogação é obrigatória, independente de acordo individual ou contrato coletivo, e pode ultrapassar o limite legal. São elas: a) serviço inadiável, ou seja, o que não pode ser interrompido, pois, se interrompido, torna-se inútil e, b) por motivo de força maior.

Hora extra é aquela que ultrapassa o limite legal ou contratado. São devidas sobre as horas trabalhadas acima da jornada ordinária, sempre que o trabalhador receber salário fixo enquanto os adicionais de horas extras são devidos na hipótese de ausência de acordo ou compensação de jornada e quando se tratar de trabalhador que receba

salário variável. Nesses casos, a prorrogação poderá ser de até 4 horas, e o adicional é de 50% sobre o salário hora.

A compensação está prevista no art. 7, XIII, da CF e art. 59 §2º, da CLT. A compensação da jornada de trabalho ocorre quando o empregado trabalha mais horas num determinado dia para prestar serviços em número menor de horas noutro dia, ou não prestá-las em certo dia da semana, respeitando-se o limite de horas semanais fixado para jornada ordinária. Nesse regime, o empregado não recebe hora extra pela compensação.

O acordo de prorrogação de horas extras corresponde ao ajuste de vontade feito entre as partes, através de documento escrito, no sentido de que a jornada de trabalho possa ser estendida além do limite legal, mediante o pagamento de horas extras.

Horas *in itinere* são horas em que o empregado fica à disposição do empregador em condução por este fornecida, quando o local de trabalho é difícil acesso ou não servido por transporte público regular. Nesse caso, essas horas *in itinere* são computadas na jornada de trabalho.

Para que ocorram horas *in itinere* é necessário que a condução seja fornecida pelo empregador e que o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte público regular.

A legislação determina a necessidade de se dar ao trabalhador, dentro da jornada, tempo para descanso e alimentação. Todo empregado que cumpre jornada de 6 a 8 horas tem direito a um intervalo mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas, contudo, é possível em acordo coletivo com o sindicato, o empregador conceder intervalo superior a duas horas.

Nesse período, o empregado não fica à disposição do empregador; não conta na jornada. Caso no intervalo o empregado fique à disposição do empregador, esse tempo não será considerado intervalo.

O repouso interjornadas é o intervalo entre o término de uma jornada e o início de outra, existindo tipos de intervalos obrigatórios:

a) entre duas jornadas, devendo haver, no mínimo, um intervalo de 11 horas entre 2 jornadas (art.66 da CLT) e; b) intervalo semanal de 24 horas, que consiste no repouso remunerado, ou seja, é o descanso entre o término de uma semana e o começo de outra. (art. 67 da CLT)

## FERIADO E FÉRIAS

Feriado é o descanso remunerado previsto em lei, em decorrência de motivos de ordem civil ou religiosa. Por férias entende-se a ausência de serviço previamente autorizado até o máximo de 30 dias, visando proporcionar um período de descanso depois de determinado tempo de serviço.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XVII, prevê aos trabalhadores o gozo de férias remuneradas, com pelo menos 1/3 a mais do que o salário normal.

O empregador pode dividir as férias, excepcionalmente, em dois períodos, desde que nenhum seja inferior a 10 dias, e é necessária a justificativa do empregado (art.134, §1º, da CLT)

O empregador deve comunicar o prazo de férias do empregado com 30 dias de antecedência (art. 135 da CLT).

Não é permitido ao empregado vender às férias, uma vez que são irrenunciáveis e a empresa (o empregador) que comprar as férias estará se arriscando a ter que concedê-las novamente. Conforme já mencionado anteriormente, é possível apenas que o empregado converta 1/3 das férias em dinheiro.

As férias proporcionais são devidas na extinção do contrato de trabalho, sem justa causa.

Período aquisitivo é aquele em que o trabalhador adquire o direito às férias.

O prazo de férias estabelecido no art. 130 da CLT. Todo empregado que completar 12 meses na mesma empresa adquire direito de férias. A data base para o período aquisitivo de férias é a data de admissão.

O período concessivo de férias é aquele em que o empregado deve gozar as férias. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito (art. 134 da CLT).

Existem algumas hipóteses em que o empregado pode escolher a data em que gozará as suas férias. São elas: a) membros da mesma família, que trabalham na mesma empresa, terão o direito de gozar as férias no mesmo período, se assim o desejarem e disso não resultar prejuízo para o serviço (art. 136 § 1º, da CLT) e, b) empregado estudante menor de 18 anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares (art. 136 § 2º, da CLT).

Caso o empregador não conceda as férias ao empregado dentro do período concessivo, terá que, além de conceder as férias, pagar a remuneração em dobro (a remuneração das férias, não o adicional de 1/3; (art. 137 da CLT).

## TEMPO DE DURAÇÃO DE FÉRIAS

Nos casos de tempo integral o período de férias é de 30 dias, período este que pode ser reduzido às faltas injustificadas.

De acordo com o art. 130 da CLT, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

Direito à Férias
a) 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
b) 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
c) 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas
d) 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito das férias, na seguinte proporção (art. 130- A da CLT)

Direito à férias após 12 meses
a) dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;
b) dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;
c) quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;
d) doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;
e) dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;
f) oito dias, para a duração do trabalho semanal igual inferior a cinco horas.

Obs: No caso do empregado faltar mais de sete vezes sem justificativa no período aquisitivo, o tempo de duração acima cai pela metade.

O art. 133 da CLT enumera algumas hipóteses em que o empregado não terá direito a férias. O empregado perde o direito a férias por:

- a) Despedida por justa causa – não são devidas as férias proporcionais, contudo permanece o direito às férias integrais quando já adquiridas;
- b) Gozo de licença remunerada por mais de 30 dias (art. 133, II, da CLT)
- c) Paralisação da empresa com recepção de salário por mais de 30 dias (art. 113, III, da CLT);
- d) Afastamento por mais de 6 (seis) meses durante o período aquisitivo (art. 113, IV, da CLT);
- e) Faltar sem justificativa por mais de 6 (seis) meses durante o período aquisitivo (art. 130 CLT).

O abono pecuniário de férias consiste na conversão de 1/3 das férias em dinheiro e deve ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo (art. 143, § 1º, da CLT).

Fala-se em férias coletivas quando o empregador estabelece férias para todos os funcionários da empresa, em uma mesma data, independentemente do período aquisitivo de cada um. É permitido o fracionamento em até dois períodos anuais não inferiores à 10 dias (art. 139 da CLT)

As férias coletivas devem ser comunicadas ao Ministério do Trabalho, com uma cópia ao sindicato, com 15 dias de antecedência (art. 139, §§ 2º e 3º, da CLT).

O empregado que não tenha o período aquisitivo completo, gozará na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo, gerando, assim, mudança da data base.

O prazo prescricional para reclamar o direito de férias conta-se do término do período concessivo, contudo, se antes de terminar o período concessivo ocorrer à extinção do contrato de trabalho, da data de extinção é que começará a fluir o prazo prescricional (art. 149)

*Souza, Josyanne Nazareth de. Direito do Trabalho- São Paulo: Saraiva, 2009(adaptado)*

- 1-Como a jornada de trabalho é controlada?
- 2-Classifique a jornada de trabalho quanto ao seu período.
- 3-Qual é a regra geral sobre a extensão da jornada de trabalho?
- 4-Quais são as hipóteses em que a prorrogação da jornada de trabalho é obrigatória?
- 5-Onde está prevista e quando ocorre a compensação da jornada de trabalho?
- 6-O que são horas *in itinere*?
- 7- Quais são os intervalos obrigatórios de repouso interjornadas?
- 8-Em relação às férias: a) em quais hipóteses o empregado pode escolher a data em que gozará as suas férias? b) qual o seu período concessivo c) o que ocorre caso o empregador não conceda as férias ao empregado dentro do período?
- 9-Em quais hipóteses o empregado perde o direito a férias?