

RENATO SARAIVA
ROGÉRIO RENZETTI

DIREITO E
PROCESSO DO
TRABALHO

TEORIA

28^a | revista
edição | atualizada
ampliada



1^a e 2^a FASES

2024

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO – INTRODUÇÃO

1.1 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

A expressão “fontes do direito”, no sentido mais amplo, genérico, significa o manancial, o início ou o princípio de onde surge o direito.

Portanto, fonte seria a expressão utilizada para designar a origem das normas jurídicas.

Podem-se dividir as fontes em **materiais e formais**.

1.1.1 Classificação

A) Fontes materiais – No âmbito laboral, representam o momento pré-jurídico, a pressão exercida pelos operários em face do trabalho, como, por exemplo, a greve exercida pelos trabalhadores em busca de novas e melhores condições de trabalho.

B) Fontes formais – Representam o momento eminentemente jurídico, com a regra já plenamente materializada e exteriorizada. É a norma já construída.

Por sua vez, as fontes formais se dividem em:

- **Fontes Formais Heterônomas** – são aquelas cuja formação é materializada por um agente externo, um terceiro, em geral o Estado, sem a participação imediata dos destinatários principais das mesmas regras jurídicas.

São fontes formais heterônomas: a CLT, a CF/1988, a lei complementar e a lei ordinária, a medida provisória, o decreto, a sentença normativa, a sentença arbitral e de acordo com o art. 927 do CPC, as decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade, os enunciados de súmula vinculante, os acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos, os enunciados das súmulas do Supremo Tribunal Federal em matéria constitucional e do Superior Tribunal de Justiça em matéria infraconstitucional e a orientação do plenário ou do órgão especial aos quais estiverem vinculados.

Impende destacar que os Tratados e Convenções Internacionais, uma vez ratificados pelo Brasil, passam a fazer parte do ordenamento jurídico pátrio como leis infraconstitucionais, consideradas a partir de sua ratificação como fontes formais heterônomas.

- **Fontes Formais Autônomas** – sua formação caracteriza-se pela imediata participação dos destinatários das regras produzidas, sem a interferência do agente externo, do terceiro.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

2.1 CONCEITO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

A **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT** – conceitua o Contrato Individual de Trabalho no art. 442, ao dispor: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Contrato individual de trabalho é o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física, denominada empregado, se compromete, mediante o pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar trabalho não eventual e subordinado em proveito de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador.

Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento, conforme parágrafo 2º do art. 442 da CLT, acrescentado pela Lei 14.647/2023.

Atenção! Esta regra não será aplicada em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária. Nesse caso, poderemos sim ter a formação do vínculo empregatício.

Frise-se que o contrato de trabalho deve possuir *objeto lícito*, pois do contrário será nulo, conforme OJ 199 da SBDI-1 do TST:

“OJ 199 SBDI-1. JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO (TÍTULO ALTERADO E INSERIDO DISPOSITIVO) – *DEJT* divulgado em 16, 17 e 18.11.2010.

É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico”.

Vale destacar, ainda, que a Lei 11.644, de 10 de março de 2008, acrescentou o art. 442-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT –, impedindo a exigência de comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses, para fins de contratação de empregado.

ALTERAÇÃO, INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

3.1 ALTERAÇÃO BILATERAL – REGRA GERAL

O art. 468 da CLT menciona que:

“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.

§ 1.º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2.º A alteração de que trata o § 1.º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.”

Prestigiou a norma consolidada o princípio da inalterabilidade contratual prejudicial ao trabalhador, não se admitindo que a alteração do liame empregatício importe ao obreiro prejuízos diretos ou indiretos, mesmo que o trabalhador tenha concordado com a modificação do contrato de emprego.

Mesmo que o empregado concorde com a alteração, se esta lhe for prejudicial, será nula de pleno direito, pois haverá uma presunção (relativa) de que o trabalhador, em função de sua hipossuficiência, foi coagido, constrangido a concordar com a modificação, sob pena de sofrer sanções pelo empregador, em especial a dispensa do emprego.

As alterações do contrato de trabalho podem ser subjetivas e objetivas.

As alterações subjetivas referem-se à alteração dos sujeitos do contrato de emprego, principalmente relacionadas com a sucessão de empregadores.

As objetivas se referem às modificações ocorridas nas cláusulas do contrato de trabalho, alterando-se, por exemplo, o local da prestação de serviços, a quantidade de trabalho, a qualidade do trabalho, a remuneração do obreiro etc.

Ressalte-se que as alterações do contrato de trabalho também podem decorrer de norma jurídica impositiva, quando resultam de lei, convenção ou acordo coletivo, de sentença normativa ou de autoridade administrativa.

REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

4.1 REMUNERAÇÃO – CONCEITO

O art. 457 da CLT dispõe que:

“Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”.

Remuneração consiste no somatório da contraprestação paga diretamente pelo empregador, seja em pecúnia, seja em utilidades, com a quantia recebida pelo obreiro de terceiros, a título de gorjeta.

Neste contexto, pela análise do art. 457 consolidado, podemos extrair a seguinte fórmula:

$$\text{REMUNERAÇÃO} = \text{SALÁRIO} + \text{GORJETA}$$

Frise-se que o salário é a contraprestação paga diretamente pelo empregador, seja em dinheiro, seja em utilidades (alimentação, habitação etc.).

Já as gorjetas são sempre pagas em dinheiro e por terceiros, não sendo pagas pelo próprio empregador.

4.2 GORJETA

Gorjeta, está definida não só como a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, mas também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

Esse valor, calculado sobre a média, reflete nas demais verbas trabalhistas, calculadas com base na remuneração, como férias + 1/3, décimo terceiro salário e FGTS. Não integram, contudo, as seguintes verbas calculadas exclusivamente com base no salário: aviso prévio, adicional noturno, horas extras e descanso semanal remunerado. É o teor da súmula nº 354, do TST.

A gorjeta pode constituir-se num valor fixo dado pelo cliente, como num percentual incidente sobre a nota de serviço, normalmente fixado em 10% (dez por cento).

A remuneração não poderá ser fixada exclusivamente à base de gorjeta, haja vista que a gorjeta é paga por terceiros e não pelo empregador.

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

27.1 INTRODUÇÃO

Como vão os seus dados?

Iniciamos esse capítulo de uma forma não tão convencional, exatamente para chamar a sua atenção sobre o tema que será abordado e os profundos impactos nas relações de emprego. O objetivo deste capítulo, além de desenvolver alguns aspectos teóricos é trazer para a prática, como iremos aplicar essa proteção de dados.

Podemos começar lembrando que estamos vivendo a “Revolução Industrial 4” ou a “Quarta Revolução Industrial” ou “Momento 4.0”. O que quer dizer isso? A tecnologia da informação está cada vez mais célere, mais rápida e não conseguimos dar conta de tudo que está acontecendo. Temos vivenciado nos últimos dez anos a criação de uma comunidade social nova ou uma forma de envio de informação (e-mail, telegrama, e-mail corporativo, WhatsApp). Ou seja, se só estivéssemos avançando numa privacidade-flexibilizada ou relativizada não teria a necessidade do direito regular as consequências do direito ou as sanções de um abuso, mas o que vivenciamos não é bem isso.

Podemos exemplificar com um caso clássico ocorrido no ano de 2014 em que a empresa Amazon realizou processo seletivo para novos empregados realizada por inteligência artificial. Isto é, por processo automatizado. Não era uma pessoa humana que fazia a análise dos currículos. Foram recebidos em torno de 70.000 currículos no primeiro mês e o computador conseguia com os algoritmos em segundos, selecionar 7 perfis adequado para aquele determinado cargo.

Começamos dessa forma perceber que a informação, que é a retirada desses dados pessoais (o que gosta, o que compra, o que come, qual é a sua opinião política ou o seu time de futebol) tudo isso começou a ter valor econômico e infelizmente, desvirtuamento do seu uso.

É bom lembrar (antes de entrarmos no Brasil) que na Europa no ano de 2018 tivemos o Regulamento Geral de Proteção de Dados. A Europa é pioneira e trata de qualquer dado, inclusive com transmissão internacional. E a lei brasileira (apesar de não ser igual) tem uma inspiração grande no regulamento europeu com algumas diferenças: lá há um capítulo específico, comando específico para empregados e na nossa legislação não. Temos que ter “olhos de direito do trabalho” para traduzir os dispositivos para o Direito do Trabalho. Significa fazer uma “ginástica”, mas já fizemos muito isso com o advento do Código Civil e do Código de Processo Civil.

**1. DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO –
INTRODUÇÃO**

01 - C
02 - C
03 - A
04 - C
05 - A
06 - A
07 - D
08 - D

2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

01 - B
02 - B
03 - D
04 - D
05 - C
06 - A
07 - B
08 - A
09 - C
10 - D
11 - C
12 - C
13 - D
14 - A
15 - B
16 - D
17 - A
18 - C
19 - A
20 - C
21 - C
22 - A
23 - A
24 - A
25 - A

**3. ALTERAÇÃO, INTERRUÇÃO E SUSPEN-
SÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

01 - C
02 - C
03 - A
04 - B
05 - C
06 - A
07 - B
08 - B
09 - D
10 - C
11 - A
12 - C
13 - A
14 - B
15 - D
16 - C
17 - A
18 - D
19 - B
20 - A
21 - B
22 - A
23 - A
24 - D
25 - B

4. REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

01 - D
02 - B
03 - B
04 - D
05 - D
06 - D
07 - B
08 - B