

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

CAROLINE DE LIMA JARDIM

A UTILIZAÇÃO DE CELULARES NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE OS LIMITES DO PODER DIRETIVO E AS
CONSEQUÊNCIAS NA JORNADA DE TRABALHO

MARÍLIA
2017

CAROLINE DE LIMA JARDIM

A UTILIZAÇÃO DE CELULARES NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE OS LIMITES DO PODER DIRETIVO E AS
CONSEQUÊNCIAS NA JORNADA DE TRABALHO

Trabalho de curso apresentado ao curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. OTÁVIO AUGUSTO
CUSTÓDIO DE LIMA

MARÍLIA
2017

Jardim, Caroline de Lima

A utilização de celulares no ambiente de trabalho: uma investigação sobre os limites do poder diretivo e as consequências na jornada de trabalho / Caroline de Lima Jardim; orientador: Prof. Dr. Otávio Augusto Custódio de Lima. Marília, SP, 2017.

105 f;

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2017

1. Jornada de trabalho. 2. Poder de direção. 3. Ambiente de trabalho. 4. Empregado. 5. Empregador. 6. Direitos fundamentais

Dedico este trabalho ao meu pai e meus avós, que nunca mediram esforços para que eu pudesse concretizar todos os meus sonhos, inclusive o de cursar a faculdade de Direito, sempre me orientando com bons princípios.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me dado força e paciência para aguentar as adversidades até aqui.

Ao meu pai, Alexandre, e meus avós Regina e Jorge sem os quais nenhuma realização teria sido possível. Agradeço por todo amor, carinho, paciência, orações e por sempre me fazerem acreditar que sou capaz.

À minha irmã Bruna, minha mãe Luciana e minha bisavó Antônia que oram por mim e me oferecem apoio nos momentos difíceis.

À minha chefe Kelly Abolis que ajudou na escolha do tema e me fez crescer profissionalmente, me guiando com seus ensinamentos, sempre pronta para me atender com toda paciência e bondade.

Aos meus tios Luciane, Rubinho e Fernanda; primos Murilo e Guilherme que foram essenciais para minha caminhada estudantil.

À minha melhor amiga Juliana Franchini que sentou na mesa da cozinha e preparou o café em diversas madrugadas para que eu pudesse escrever esta pesquisa, e que encerra essa etapa tão importante da minha vida ao meu lado.

Às minhas amigas “brabas” por toda mensagem de incentivo e comemoração com as minhas vitórias.

Aos meus companheiros de trabalho – “Equipe ACONSEL” por toda compreensão.

Ao meu amigo Bruno May que me ofereceu ajuda em um ano de muitas lutas e conquistas.

EPÍGRAFE

“Não temas, porque eu sou contigo; não te assombres, porque eu sou teu Deus; eu te fortaleço, e te ajudo, e te sustento com a destra da minha justiça.” - Isaías 41:10

JARDIM, Caroline de Lima. **A utilização de celulares no ambiente de trabalho: uma investigação sobre os limites do poder diretivo e as consequências na jornada de trabalho.** 2017. 106 f. Trabalho de curso. (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2017.

RESUMO

Em decorrência do avanço tecnológico, o aparelho celular passou a integrar o ambiente laboral, o presente estudo visa alertar as consequências e prejuízos que o seu uso desenfreado pode causar para ambos os sujeitos da relação empregatícia. Para que o estudo fosse melhor observado, foram abordados os clássicos conceitos de empregador e empregado presentes no Direito do Trabalho. Após a distinção de ambos, necessária a indicação dos limites, direitos e obrigações de cada um, a fim de se obter um ambiente laboral harmônico e produtivo. Assim a pesquisa tem como objetivo analisar as imposições aplicadas pelo empregador no tocante a restrição do uso de celulares, através de seu poder de direção, bem como os meios que podem ser adotados pelo empregador para minimizar seus efeitos durante a jornada de trabalho, diminuindo os riscos da atividade, sem afetar os direitos basilares de seus empregados. O estudo também aborda os riscos que o uso desmedido de celulares pode causar no ambiente de trabalho, em decorrência de ser um foco de distração, resultando em erros e na pior das hipóteses, ocasionando graves acidentes de trabalho, algo que vem acontecendo de forma crescente dentro de empresas, principalmente nas indústrias, onde a distração tem consequências mais severas. Considerando os prejuízos que o uso ilimitado do celular pode ocasionar ao ambiente laboral, é direito e obrigação do empregador regular a permissão ou proibição de sua utilização, posto que, é o responsável direto pelos prejuízos ocasionados por seu empregado, razão pela qual a restrição faz parte de seu poder de direção. Entretanto, ainda que tenha o direito de dirigir, organizar e fiscalizar sua atividade, as normas estabelecidas necessitam ser realizadas com observância aos princípios basilares norteadores da relação de emprego, bem como aqueles ligados ao direito de dignidade, intimidade e personalidade do funcionário. Salientando que o objetivo da limitação não é apenas resguardar a atividade empresarial ou evitar que o empregado tenha acesso aos meios sociais, mas sim oferecer maior segurança no ambiente em relação as partes, além de garantir o funcionamento regular das atividades. Por fim, ao se deparar com conflitos em relação aos direitos fundamentais, o empregador deve sempre ponderar seus meios de restrição. Nesse sentido a finalidade da pesquisa consiste na investigação sobre os limites do poder diretivo e as consequências na jornada de trabalho, evitando eventuais violações aos direitos fundamentais do empregado.

Palavras-chave: Jornada de trabalho. Poder de Direção. Ambiente de trabalho. Direitos Fundamentais.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO 1 - CONTRATO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	12
1.1 Relação de emprego e contrato de trabalho – caracterização	12
1.2 Partes e seus deveres no contrato de trabalho – empregado e empregador.....	17
1.3 Poder diretivo do empregador – conceituação e limites.....	22
CAPÍTULO 2 - JORNADA DE TRABALHO	28
2.1 Jornada de trabalho como mecanismo de proteção ao trabalhador	28
2.2 Limites da jornada de trabalho e empregados excluídos.....	35
2.3 Períodos de descansos obrigatórios no contrato de trabalho	43
CAPÍTULO 3 - UTILIZAÇÃO DE CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO	48
3.1 Ambiente X local de trabalho – considerações necessárias	48
3.2 A utilização do celular como ferramenta de trabalho e para fins corporativos	52
3.3 Uso indiscriminado do celular e a necessidade de controle através do poder de direção ..	56
CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS	66
ANEXO A – Convenção coletiva de trabalho 2017/2019.....	70

INTRODUÇÃO

O surgimento da internet resultou em importantes avanços em todos os setores da sociedade, inclusive no âmbito laboral, esta que até pouco tempo era acessada de enormes computadores e com pouca velocidade, atualmente passou a integrar os aparelhos celulares, denominados de *smartphones*. O lançamento destes objetos inicialmente possuía como único atrativo a facilidade de comunicação, uma verdadeira revolução no âmbito do trabalho, posto que os empregadores poderiam controlar seus empregados mesmo fora da empresa.

O avanço tecnológico permitiu que o acesso à internet, antigamente privilégio de poucos, se popularizasse. Com o aumento do poder de compra, grande parte da sociedade pôde adquirir os celulares que possibilitam a visualização das redes sociais em todos os lugares e a qualquer tempo. Atualmente os *smartphones* funcionam como ferramenta imprescindível para o desenvolvimento de empresas, pois viabilizou o comércio à longa distância, em decorrência da maior agilidade na comunicação entre comerciante e consumidor. Essa facilidade resultou em um novo método de compra, feito através de páginas das redes sociais, principalmente o *Instagram e o Facebook* e a concretização da venda por meio do *Whatsapp*.

Entretanto, em que pese o acesso às redes sociais tenha permitido o impulso econômico de determinados segmentos através dos *smartphones*, não são todas as atividades compatíveis com seu uso, assim o que era para servir de ferramenta para o trabalho, tornou-se foco de distração, resultando em graves prejuízos aos empregadores e aos próprios empregados.

O uso irrestrito e descontrolado de aparelhos celulares no horário destinado às atividades laborais para fins pessoais é uma prática chamada de *cyberloafing* por autores internacionais, e é um dos principais focos de distração dos trabalhadores. Essa prática além diminuir o rendimento profissional, implicando em menos lucro à atividade empresarial, resulta na desatenção do funcionário podendo ocasionar acidentes de trabalho, levando à perda ou diminuição da capacidade laborativa, e em casos mais graves, à morte, o que implicará em consequências negativas ao ambiente de trabalho, motivando ações judiciais que versem acerca da responsabilidade do empregador em relação ao acidente.

A utilização de celular nas dependências do trabalho, apesar de recente, é cada vez mais comum e rotineira, entretanto não possui legislação específica que a regule, dependendo exclusivamente do empregador apresentar medidas para sua diminuição através do

seu poder de direção, procurando alternativas que moderem o uso, sem que isso afete a dignidade e o direito de personalidade de seu empregado.

No entanto, é necessário um maior cuidado no exercício do poder de direção, uma vez que utilizado de maneira contundente, pode ferir diretamente direitos fundamentais como a dignidade, liberdade e até a função social do trabalho.

A pesquisa visa demonstrar especificamente os lados positivos e negativos e as consequências do mau uso dos aparelhos celulares nas dependências do trabalho, buscando analisar os limites em relação ao poder diretivo do empregador na adoção de medidas para restringi-lo, sem que isso seja observado como um meio de coação e constrangimento aos trabalhadores.

Justamente por conta desta confrontação (lado positivo e negativo) e ainda, considerando que todas as coisas e ideias se movem, se transformam e se desenvolvem, constituindo processos e consequências, e que o movimento, acarreta transformação ou desenvolvimento, por meio das próprias contradições ou mediante a negação de uma coisa, é que o método utilizado foi o dialético, como uma forma de analisar a realidade a partir da confrontação de ambos os lados, positivo e negativo.

Como técnica de pesquisa foram utilizadas análises históricas e conceitos, utilizando revisões bibliográficas e autores renomados, bem como pela pesquisa de jurisprudências e entendimentos adotados pelos Tribunais a respeito do limite de uso imposto pelo empregador e tem como ponto relevante os meios adotados pelo empregador para minimizar o uso destes aparelhos durante o período laboral, utilizando de seu poder de direção, diminuindo os riscos do trabalho, sem afetar os direitos basilares de seu empregado.

A pesquisa foi qualitativa e exploratória, tendo como procedimento técnico a pesquisa bibliográfica, através de material já publicado, inclusive a entrevista feita com empregadores a respeito da influência e importância dos *smartphones* no ambiente de trabalho. A pesquisa realizar-se-á sob o enfoque dedutivo e fundar-se-á no levantamento bibliográfico e jurisprudencial.

Foram apontados os erros e acidentes de trabalho que podem surgir, oriundos da desatenção causada pelos *smartphones* e a necessidade de políticas de conscientização dos riscos que esta prática desenfreada pode causar, e se estas são suficientes para restringir o uso. Entretanto, também foram apresentadas alternativas de inserir os celulares no ambiente laboral, buscando o lado positivo da inserção da tecnologia, objetivando algumas medidas e procedimentos que deverão ser adotados pelo empregador para garantir um local de trabalho sadio.

A pesquisa desenvolvida é de suma importância para estudos posteriores a respeito da inserção da tecnologia no ambiente de trabalho, afetando diretamente as relações trabalhistas, podendo ser utilizado por empregadores e empregados, visando o bom relacionamento profissional entre os mesmos, garantido a segurança do local de trabalho. Os resultados obtidos com o estudo visam melhorias na relação de emprego.

Assim, a pesquisa busca analisar os problemas causados pelo uso irrestrito e desmedido dos aparelhos celulares, bem como as medidas que podem ser tomadas pelo empregador através de seu poder de direção, sem que haja desrespeito a direitos fundamentais do trabalhador, como a liberdade e a dignidade. Viabilizando outros meios de contato dos empregados com seus familiares em situações esporádicas e de emergência, para que o poder de direção não seja confundido com medidas arbitrárias pelo empregador.

CAPÍTULO 1 CONTRATO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego trata-se de uma espécie da relação de trabalho, caracterizada pela presença cumulada dos requisitos necessários para a formação de vínculo empregatício, sendo eles: pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, que será devidamente regulada pelo contrato de emprego e fiscalizada pelo empregador através de seu poder de direção.

O contrato de trabalho distingue-se dos demais contratos de natureza civil pelos elementos que o integram, dotado de características próprias, sendo composto pelas duas partes da relação de emprego, empregado e empregador, cujo objeto específico é a prestação de serviços subordinada, habitual e onerosa, possuindo elementos essenciais e acidentais.

Os essenciais são: capacidade das partes, licitude do objeto, forma regular ou não defesa em lei e higidez de manifestação da vontade. Os elementos acidentais são facultativos, sendo a condição e o termo.

1.1 Relação de emprego e contrato de trabalho – caracterização

Embora muitos tratem como expressões sinônimas, no âmbito do direito laboral há uma evidente diferença entre relação de trabalho e relação de emprego. Enquanto a primeira se apresenta em caráter genérico, referindo-se a todas as relações jurídicas oriundas da prestação de serviços, como o trabalho autônomo, avulso, voluntário, a segunda é espécie desta e, portanto, trata-se de uma de suas modalidades que se concretizará com o preenchimento de alguns requisitos, e regulamentada por um contrato.

A distinção destas relações era ainda mais importante antes da Emenda Constitucional nº 45/2004, visto que a competência material da Justiça do trabalho prevista no art. 114 da Constituição Federal era restrita às relações de emprego. Entretanto, após sua vigência esta foi ampliada, abrangendo também as relações de trabalho, tornando a justiça do trabalho competente para o julgamento de ambas.

A relação de emprego se concretizará quando houver a presença dos requisitos elencados no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, os quais são essenciais para a caracterização do vínculo de emprego, sem o qual não se pode reconhecer a relação entre empregador e empregado. Entretanto, convém ressaltar que para a formação desta, é necessária

a cumulação de todos os elementos explanados, a qual normalmente será regulamentada pelo contrato de emprego (BRASIL, 1943).

Cinge esclarecer que contrato de emprego é espécie pertencente ao gênero contrato de trabalho, de modo que este compreende qualquer modalidade de trabalho, como o eventual, autônomo, avulso, enquanto àquele é o regulador da relação entre empregado e empregador. Ainda que a CLT em seu artigo 442 traga a expressão “contrato de trabalho”, essa não é recepcionada como a mais correta (BRASIL, 1943).

O contrato de emprego difere-se dos demais contratos de natureza civil pelos elementos que o compõe. Assim é o acordo de vontades expresso ou tácito, pelo qual o empregado, pessoa física, dispense sua força de trabalho, com pessoalidade, subordinação, de maneira não eventual, recebendo remuneração de seu empregador.

Esse instrumento dotado de algumas características relevantes, é um pacto de direito privado, levando em consideração os sujeitos que o integram e os interesses versados, é sinalagmático ou bilateral por apresentar obrigações contrárias e prestações recíprocas entre duas pessoas (empregado e empregador), conforme afirma Martins, (2011, p.103) “o contrato de trabalho também é sinalagmático, pois as partes se obrigam entre si, com a satisfação de prestações recíprocas. Não é o contrato sinalagmático em cada prestação, mas no conjunto das prestações”.

Trata-se de um instrumento consensual e não real, tendo em vista que se concretiza pela simples manifestação da vontade das partes, ainda que tacitamente, bem como um ato não solene, já que não precisa seguir quaisquer preceitos de lei, podendo ainda ser escrito ou verbal, com exceção daqueles previstos na CLT, como o de aprendiz e atletas profissionais.

Somente poderá ser oneroso, impondo ao empregador o ônus de assalariar o empregado que dispenderá sua força de trabalho, conseqüentemente será de trato sucessivo e prestação continuada, pois se perpetua no tempo, não se exaurindo com uma única prestação, conforme preleciona Delgado (2015), vejamos:

Contrato de trato sucessivo - As prestações centrais desse contrato (trabalho e verbas salariais) sucedem-se continuamente no tempo, cumprindo-se e vencendo-se, seguidamente, ao longo do prazo contratual. A relação de trabalho é uma relação de "débito permanente", que incorpora como seu elemento típico a continuidade, a duração. Também as verbas devidas pelo empregador em geral tendem a vencer continuamente, parcela a parcela, ao longo do tempo contratual (DELGADO, 2015, p. 548).

Em regra, são contratos de adesão, pois, o empregado apenas aceita as condições impostas pelo empregador, sem alterar cláusulas contratuais, em decorrência do poder de

direção e organização da atividade, exercido pelo dono da atividade, e a consequente subordinação do funcionário.

É ainda o contrato celebrado *intuito personae*, uma característica unicamente aplicada ao empregado, figura subjetivamente infungível na relação de emprego, tendo em vista que não pode, em regra, ser substituído por outro trabalhador, sob pena de descaracterização da relação de emprego, ainda nos ensinamentos de Delgado (2015):

A característica da infungibilidade obreira supõe a presença de uma fidúcia especial com relação ao empregado: a prestação laboral contratada é subjetivamente infungível, não podendo ser cumprida por outrem que desonere o empregado contratado. É, desse modo, atividade pessoal que não pode, por isso mesmo, ser pactuada por pessoas jurídicas (que contratam, não obstante, prestação de serviços no sentido amplo). Além disso, a atividade contratada (obrigação de fazer) é tida como *facienda necessitas*, isto é, trata-se da prestação principal do contrato sob a ótica obreira (DELGADO, 2015, p. 550).

O contrato de trabalho, assim como o de natureza civil, também possui elementos que o compõe, sendo divididos em essenciais e acidentais. Os essenciais, assim como a denominação, correspondem àqueles imprescindíveis à formação da relação jurídica, de modo que a falta de um poderá acarretar problemas à existência e/ou validade do contrato. São eles: capacidade das partes, licitude do objeto, forma regular ou não defesa em lei e higidez de manifestação da vontade.

A capacidade para ser parte é a aptidão para exercer os atos da vida laboral, no caso do empregador conforme Delgado (2015, p. 554), deve ser pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado, capaz de assumir direitos e obrigações trabalhistas.

No caso do empregado a capacidade será atingida aos dezoito anos, podendo ser reduzida aos dezesseis, desde que respeitando algumas regras previstas no artigo 405 da Consolidação das Leis do Trabalho, como a proibição de trabalho em horário noturno e locais insalubres, e praticar determinados atos, como celebrar contratos, pactuar alterações contratuais, distratar, dentre outros previstos no artigo 439 da CLT.

É cediço que todo contrato, independente da natureza possui um objeto, especificamente no contrato de emprego, este corresponde à prestação de serviço subordinado, habitual e onerosa, entretanto, há discussão doutrinária a respeito da validade do contrato de emprego em atividades com objetos ilícitos, não devendo ser confundida com atividade irregular, pois a primeira trata-se de atividade que se enquadra em um crime previsto no ordenamento jurídico, enquanto a segunda é aquela que está sendo realizada de modo irregular,

desrespeitando as normas trabalhistas, como por exemplo, o menor de 18 anos laborando em locais insalubres e horário noturno. Conforme entendimento de Martins (2012):

Para os que defendem a existência da relação de emprego, mesmo na prestação de serviços em atividades ilícitas, como jogo do bicho ou de bingo, em prostíbulos, casas de contrabando ou que vendem entorpecentes, é impossível devolver ao trabalhador a energia gasta na prestação de serviços, devendo o obreiro ser indenizado com o equivalente, em face de as partes não poderem retornar ao estado anterior em que se encontravam (art. 158 do CC), mormente porque haveria enriquecimento do tomador do serviço, em detrimento do prestador do serviço. Assim, teria direito o obreiro às verbas de natureza trabalhista.

A outra corrente entende que, sendo ilícita a atividade do empregador, a prestação de serviços a este não gera qualquer direito de natureza trabalhista, pois o ato jurídico é inválido.

Para a validade do contrato de trabalho, como qualquer ato jurídico, requer-se agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei (art. 82 do CC). Será considerado nulo o ato jurídico quando for ilícito, ou impossível seu objeto (art. 145, II, do CC) (MARTINS, 2012, p. 109).

O entendimento jurisprudencial é pelo não reconhecimento da existência de emprego no caso de atividade com objeto ilícito, inclusive o jogo do bicho que resultou na Orientação Jurisprudencial 199 da SDI-1, salvo se o empregado não tiver conhecimento da prática ilícita, conforme o doutrinador Maranhão (1997):

OJ 199. 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.

Se a nulidade, entretanto, decorre da ilicitude do objeto do contrato, a menos que o empregado tenha agido de boa-fé, ignorando o fim a que se destinava a prestação de trabalho, já não poderá reclamar o pagamento do serviço prestado: *nemo de improbitate sua consequitur actionem* (MARANHÃO, 1997, 257).

Conforme Delgado (2016, p. 571) a doutrina aponta duas exceções à regra de não reconhecimento, a primeira quando o empregado não tem ciência do fim ilícito a que servia a prestação laboral e a segunda quando os serviços prestados não estiverem ligados com o núcleo da atividade ilícita, como um faxineiro trabalhando em prostíbulo. Assim, verifica-se que em regra, não será reconhecida a relação de emprego em atividades com objetos ilícitos, exceto em caso de desconhecimento por parte do trabalhador e quando sua atividade não estiver diretamente ligada à atividade ilícita.

O contrato de emprego, conforme já explanado tem a característica de não solene, tendo em vista que não deve necessariamente seguir uma forma para ser concretizado, podendo

ser de forma escrita ou verbal, bastando a vontade das partes, em razão desta característica, é possível comprová-lo por qualquer meio de prova válido, inclusive indícios e presunções, conforme entendimento de Delgado (2015):

O caráter meramente consensual do contrato de trabalho faz com que sua existência comprove-se através de qualquer meio probatório juridicamente válido, inclusive indícios e presunções. Na verdade, a jurisprudência já pacificou que, evidenciada (ou incontroversa) a simples prestação de trabalho, tem-se como presumida a existência entre as partes de um contrato empregatício (Súmula 212 do TST), cabendo ao tomador de serviços o ônus de demonstrar que a relação percebida se estabeleceu sob diferente título jurídico (DELGADO, 2015, p. 558).

Deste modo, ainda que as partes não manifestem suas vontades por meio de contrato escrito, basta a percepção de um acordo tácito, decorrente dos fatos que integram o caso concreto, demonstrando a continuidade da prestação de serviços, a subordinação e a onerosidade da relação, configurada estará a relação jurídica, sem necessidade de manifestação expressa através do contrato.

O último requisito essencial, ainda gera discussão, pois alguns doutrinadores entendem que não seria imprescindível para a validade dos contratos, a higidez de manifestação da vontade, significa que as partes devem manifestar livre e regularmente o interesse em pactuar para que o contrato seja válido.

Os elementos acidentais são aqueles facultativos, pois podem ou não compor o contrato de trabalho, é a condição e o termo. Ambos subordinam a sua validade a um evento futuro, se incerto, trata-se de condição, sendo certo, estamos diante do termo.

Embora alguns defendam que é através do contrato que surge a relação de emprego, não é algo que possa ser afirmado concretamente, tendo em vista que ainda que este não tenha sido ajustado, é possível ser reconhecido o vínculo da relação entre empregado e empregador por uma situação fática, bastando a prestação de serviços mediante os requisitos explanados, ainda que o ajuste de vontade não tenha ocorrido.

É certo que a relação de emprego é algo que evoluiu gradativamente, de modo que para explicá-la foram criadas diversas teorias que visam esclarecer a natureza jurídica do vínculo formado pelas partes que a integram, sendo que no âmbito do estudo jurídico, algumas se destacaram.

A teoria contratualista, oriunda do direito romano, como o próprio nome indica, afirma que a relação de emprego é de natureza contratual, de modo que somente serão considerados empregados e empregadores aqueles que livremente manifestarem sua vontade em sê-lo. De acordo com Martins (2016):

A teoria predominante entende que o contrato de trabalho tem natureza contratual. Trata-se de um contrato, pois depende única e exclusivamente da vontade das partes para sua formação. Há, portanto, um ajuste de vontades entre as partes. Os efeitos do contrato não derivam apenas da prestação de serviços, mas daquilo que foi ajustado entre as partes. A execução é decorrente do que foi ajustado. O mero ajuste de vontades produz, portanto, efeitos jurídicos. A eficácia jurídica ocorre desde o ajuste das partes, adquirindo eficácia com a execução do trabalho. A liberdade em assentir, em ajustar o contrato de trabalho, é fundamental. O trabalho do empregado é livre, assim como é livre a vontade da pessoa trabalhar para a empresa (MARTINS, 2016, p. 96).

Em contrapartida, a teoria anticontratalista assevera que não há relação contratual entre empregado e empregador, sendo dívida em “da instituição” e “da relação de trabalho ou incorporação”, enquanto na segunda há o desprezo pelo acordo de vontades, importando somente a incorporação do trabalhador à empresa através da prestação de serviços, na primeira o elemento da vontade não é desprezado, pode-se concluir pelos ensinamentos do doutrinador Leite (2017):

De tal arte, desvendar a essência do elo existente entre contrato de trabalho e relação de emprego está a depender da corrente a que se filia o intérprete. Se anticontratalista, dirá que a relação de emprego é que instaura o vínculo entre empregado e empregador. Se contratualista, como nós, sustentará que o contrato é que dá origem à relação empregatícia (LEITE, 2017, p. 158).

Assim, enquanto a teoria contratualista afirma que a relação entre empregado e empregador é um contrato, pois necessita da vontade das partes para se efetivar, a teoria anticontratalista sustenta que o empregado apenas se incorpora à empresa, no momento em que começa a laborar, não há autonomia de vontade, posto que a empresa estabelece regras que devem ser cumpridas. Segundo Delgado (2016, p. 327) “Na verdade o art. 442 celetista revela uma clara composição entre as vertentes contratualistas e acontratualistas, com inegável prejuízo ao mínimo de lógica formal e jurídica”.

Observa-se, portanto, que a nossa legislação, apresenta uma visão mista, posto que ao se referir ao contrato como um acordo tácito ou expresso, apresenta-se como contratualista, e ao mencionar a relação de emprego, demonstra reflexos da teoria anticontratalista.

1.2 Partes e seus deveres no contrato de trabalho – empregado e empregador

Para que uma relação de emprego se concretize é necessária a existência de duas figuras essenciais em seus polos, empregado e empregador, os quais serão assim reconhecidos

quando preencherem cumulativamente os requisitos cominados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme se extrai do artigo 2º da CLT, o empregador é aquela empresa individual ou coletiva que assume os riscos da atividade econômica, contratando, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviço. No entanto, a redação do presente artigo é equivocada para alguns doutrinadores, segundo Delgado (2016, p. 443), a falha técnica se apresenta ao se referir ao empregador como empresa, posto que este não o é, e sim uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento.

Para Martinez (2016), a equiparação de empregador e empresa, protege o trabalhador dos abusos de seus patrões:

Diante da equivalência estabelecida entre “empregador” e “empresa”, o empregado estaria teoricamente mais protegido contra os abusos do seu contratante, uma vez que o liame seria firmado com o empreendimento e não com o empreendedor. O legislador, entretanto, cômico da existência de muitos outros contratantes que não poderiam ingressar nesse figurino empresarial, resolveu incluir no texto do art. 2º da CLT parágrafo indicativo da existência de “outros empregadores”, assim entendidos apenas por equiparação (MARTINEZ, 2016, p. 419).

Verifica-se que a legislação pátria considera como empregador, aquele que sendo empresa, tem o poder de contratar o indivíduo que entende ser apto e qualificado para o exercício da função a ser desempenhada. Sendo necessário que esta figura assuma os riscos da atividade, de modo a receber seu lucro, e principalmente arcar com os prejuízos aos quais poderá sofrer em caso de adversidades que surgirão no ambiente laboral.

É cediço que, somente será considerado empregador, aquele que após admitir o prestador de serviço venha a remunerá-lo em contraprestação a mão-de-obra desempenhada, exercendo sobre este o seu poder de direção, regulamentação e organização da atividade realizada. Convém ressaltar que no ordenamento jurídico brasileiro existe a figura dos chamados “empregadores por equiparação”, previstos no parágrafo 1º do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo os profissionais liberais, instituições beneficentes, instituição sem fins lucrativos e as associações.

Embora estejam elencados no referido artigo, com a evolução das relações de emprego, novas instituições foram criadas, precisando de pessoas capacitadas para o bom andamento de suas atividades, de modo que a doutrina e jurisprudência foram criando novos conceitos de empregadores por equiparação, tais como o condomínio, União, Estados e Municípios, Massa Falida, Fundações e Autarquias, ou seja, todo aquele, seja pessoa física ou jurídica que admita,

assalarie e dirija um empregado. O conceito de empregador é assim definido pelo respeitável doutrinador Martinez (2016):

No contexto do contrato de emprego, o empregador aparece como sujeito concedente da oportunidade de trabalho. Ele pode materializar a forma de pessoa física, de pessoa jurídica (entes políticos, associações, sociedades, fundações, organizações religiosas, partidos políticos) ou até de ente despersonalizado, excepcionalmente autorizado a contratar (condomínios, massa falida, espólio, família etc.). Em qualquer circunstância, porém, o empregador assumirá os riscos da atividade desenvolvida e orientará o modo de execução das tarefas de que será destinatário. Como contrapartida pela execução dessas tarefas, o empregador oferecerá uma retribuição pecuniária intitulada salário, aqui identificado em sentido amplo.

Os caracteres acima expostos autorizam uma definição da figura do empregador nos seguintes moldes: é a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (este excepcionalmente autorizado a contratar) concedente da oportunidade de trabalho, que, assumindo os riscos da atividade (econômica ou não econômica) desenvolvida, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços de outro sujeito, o empregado (MARTINEZ, 2016, p. 417).

Do conceito de empregador, extrai-se a presença de duas características importantes, a despersonalização e assunção dos riscos (alteridade), a primeira, segundo Delgado (2016, p. 445) consiste em permitir a alteração do sujeito passivo da relação empregatícia, sem prejudicar a preservação do contrato de emprego com o novo titular, não exigindo pessoalidade, bem como funciona como argumento para a desconsideração da personalidade jurídica em busca da responsabilização dos sócios da sociedade. Tal característica existe porque o ordenamento jurídico brasileiro considera mais importante a empresa que as pessoas que a criaram, razão pela qual as mudanças ocorridas no seio empresarial, não mudarão os contratos e as relações já estabelecidas com os funcionários. Conforme entendimento de Martinez (2016):

Nesse sentido há clara despersonalização empresarial, sendo minimamente relevantes para o contrato de emprego as alterações estruturais (mudança de sócios, conversão de sociedade por cotas de responsabilidade limitada em sociedade anônima, transformação de uma empresa individual em uma sociedade empresária etc.) ou as mudanças na propriedade (alienação, cessão, fusão, cisão, incorporação etc.). Essas modificações podem ser praticadas em atendimento às conveniências de mercado, sem que em nada afetem os contratos de emprego em curso ou os direitos adquiridos pelos empregados. Somente a extinção da empresa produzirá o efeito da cessação do vínculo e da apuração dos haveres; a transformação não tem esse condão (MARTINEZ, 2016, p. 421).

Por fim, a característica da alteridade se caracteriza na responsabilidade atribuída ao empregador de assumir os riscos da atividade, não podendo transferi-la aos seus funcionários, devendo, em tese, arcar com eventuais prejuízos que poderiam surgir no desenvolver das atividades. No entanto, embora inserida no conceito de empregador, na prática tal característica

é relativizada, posto que em tempos de crise, esse risco é dividido com o trabalhador, através de negociações sindicais, por exemplo, com a redução de salários, conforme preleciona Martinez (2016):

Independentemente de quem seja o culpado pelas crises existentes, sua administração foi incumbida a trabalhadores e capitalistas. Nesse sentido, e tendo em vista a racionalização entre o desenvolvimento nacional e a busca do pleno emprego, o legislador constituinte, como que vaticinando a aflição do trabalhador num sistema capitalista neoliberal, erigiu ao plano da lei fundamental uma série de direitos sociais e trabalhistas com o evidente objetivo de protegê-los. Ofereceu, entretanto, fórmula de flexibilizá-los no que tange aos mais relevantes conteúdos do contrato de emprego, vale dizer, no que diz respeito às dimensões da prestação (art. 7º, XIII e XIV) e da contraprestação (art. 7º, VI), mediante negociação coletiva, respeitados, é claro, os referenciais mínimos contidos na própria Constituição. Assim, diante das situações de riscos mal administrados e que implicassem dificuldades financeiras para os empregadores, os empregados, mediante a intermediação das entidades sindicais, passaram a ser chamados para também a elas se submeter. As associações sindicais passaram, então, a ser chamadas para escolher, dentre os males, o menor. As opções sinalizavam para escolhas evidentes, uma vez que seria obviamente “um mal menor” ter, por exemplo, salários diminuídos em detrimento de despedidas em massa (MARTINEZ, 2016, p. 424).

Observa-se, portanto, que embora a assunção dos riscos esteja expressamente prevista no artigo 2º da CLT, na prática tal princípio é relativo, posto que em muitos casos, ainda que dentro de um limite imposto pela legislação, o empregado é forçado a aceitar determinadas situações para não ficar sem o emprego, incluindo a redução de seus salários, suportando diretamente os prejuízos da atividade.

Entretanto, para que a relação jurídica se efetive, é necessária a presença de outra figura essencial, o empregado, cujo conceito está expresso no artigo 3º da CLT de modo sucinto, sendo imprescindível que seus elementos sejam analisados separadamente, em cada caso concreto. Assim preleciona o artigo:

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943)

Primeiramente, esclarece-se que a expressão “trabalhador” é genérica, conforme afirma o doutrinador Leite (2017, p.171), corresponde a “toda pessoa física que utiliza sua energia pessoal em proveito próprio ou alheio, visando um resultado determinado, econômico ou não”. Deste modo, nem todo trabalhador é empregado, mas a recíproca se perfaz.

Observa-se que a CLT em seu artigo 3º traz o conceito de empregado como sendo toda pessoa física que venha a prestar serviços a outrem de forma não eventual mediante dependência econômica e recebimento de salário, de modo que não enquadra a pessoa jurídica, necessitando que haja pessoalidade, dependência, subordinação e pagamento de contraprestação pecuniária. Conforme entendimento da doutrinadora Barros (2016):

Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas. Daí se extraem os pressupostos do conceito de empregado, os quais poderão ser alinhados em: pessoalidade, não eventualidade, salário e subordinação jurídica (art. 3º da CLT). Esses pressupostos deverão coexistir. Na falta de um deles a relação de trabalho não será regida pela disciplina em estudo (BARROS, 2016, p. 174).

O primeiro requisito afirma que a relação de emprego somente se formará quando a prestação de serviço for originária de pessoa física, não podendo ser considerada, em nenhuma hipótese, quando partir da pessoa jurídica, assim preleciona o doutrinador Delgado (2015):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser sempre uma pessoa natural (DELGADO, 2015, p. 300).

A pessoalidade exige que o trabalho seja realizado exclusivamente pela pessoa natural envolvida na prestação de serviço, não podendo ser substituída por nenhuma outra, ressaltando que a pessoalidade pode não existir, ainda que o trabalho seja realizado por pessoa física, conforme preleciona o doutrinador Martins (2011, p. 101), “o contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última”.

O trabalho de natureza não eventual exige que o labor desenvolvido pelo empregado tenha caráter permanente e contínuo, mas não necessariamente que a prestação se dê todos os dias da semana. Entretanto o terceiro requisito é marcado pela dificuldade de sua constatação, ficando mais fácil sua compreensão ao analisar as características do trabalho eventual.

O trabalho eventual é aquele marcado pela descontinuidade da prestação de serviço, realizado em um curto período de tempo, no qual o trabalhador desenvolve seu trabalho, sem a intenção de permanecer na empresa, normalmente tratando-se de trabalho diferente da atividade fim desta, e realizado para vários tomadores distintos, segundo o doutrinador Delgado (2016):

A eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; só o traduz para a teoria da descontinuidade – rejeitada, porém, pela CLT. Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana (DELGADO, 2016, p. 306).

O quarto requisito, a onerosidade, caracteriza-se pelo valor econômico da força de trabalho dispendida pelo empregado, que deve ser recompensada economicamente pelo empregador, através das diversas verbas de natureza salarial, para Delgado (2016, p. 307) trata-se de um conjunto de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação de emprego estabelecida entre ambos.

O último requisito, a subordinação, se revela quando o dono da atividade define a organização, o modo de execução, tempo de intervalos, coordenando todo o serviço que será executado, conforme ensinamentos do doutrinador Martins (2012):

O obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio. (2012, p. 101).

Conclui-se, que para a formação da relação de emprego, é imprescindível que se conceitue empregado e empregador, pois a existência desta exige que todos os elementos essenciais estejam devidamente presentes, de modo que a ausência de um destes gera sua descaracterização.

1.3 Poder diretivo do empregador – conceituação e limites

O poder é um fenômeno intrínseco ao surgimento da sociedade, estando diretamente ligado à condição econômica de determinados indivíduos, de modo que àquelas que detinham maiores riquezas, subordinavam os demais aos seus interesses.

Verifica-se que com a evolução social, e conseqüentemente das normas trabalhistas, o legislador concedeu ao dono da atividade poderes para controlar seu negócio, denominado de poder diretivo, que consiste no conjunto de atribuições cedidas ao empregador, visando à fiscalização, regulamentação e organização de sua atividade, ao qual deverá se submeter o empregado em razão da subordinação presente no contrato.

O poder empregatício consiste na atribuição dada pelo legislador, com fulcro no artigo 2º da CLT, ao dono da atividade de direcionar o modo com que as atividades devem ser

realizadas pelos seus empregados, a divisão de tarefas, bem como de impor regras para o bom funcionamento da empresa, garantindo a execução do contrato de trabalho, dividindo-se em poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizador e poder disciplinar.

São três teorias que explicam o poder diretivo, teoria da propriedade privada, teoria contratual e teoria institucional, de acordo com Barros (2016, p. 386) a primeira afirma que esse poder origina do fato da empresa ser objeto do direito de propriedade do empregador, ou seja, comanda porque é dono.

Ainda conforme a doutrinadora Barros (2016, p. 386), a segunda teoria mais consistente é a do contrato de trabalho, pois o poder se origina da celebração do contrato e conseqüente do que foi firmado entre as partes, o qual coloca sob a responsabilidade do contratante a organização e disciplina da atividade a ser desempenhada.

A terceira considera a empresa como instituição, segundo Martins (2016, p. 216) “o poder de direção seria decorrente do fato de o empregado estar inserido nessa instituição, devendo obedecer a suas regras”.

Cumpra ao empregador o dever de organizar e direcionar seu empreendimento com base em sua atividade-fim, ou seja, organizar a estrutura e o local onde a empresa será fixada, admitir e demitir funcionários, estabelecer jornadas, fixar metas, é o denominado Poder de Direção ou Organização, conforme entendimento de Martinez (2016):

O poder diretivo ou poder de comando é uma prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos. Para atingir esses desígnios e para organizar a atuação de seus subordinados, o empregador pode valer-se de orientações de natureza técnica e de caráter geral. Essa conduta administrativa, normalmente associada à hierarquia e à disciplina, conduz a uma situação segundo a qual o empreendedor tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os transgressores de suas ordens de comando. Nesses moldes, o poder diretivo subdivide-se em poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar (MARTINEZ, 2016, p. 426).

O dono da atividade tem a possibilidade de estabelecer normas dentro de seu estabelecimento, por exemplo, exigindo o uso de uniformes, crachás, regras de comportamento, através do Poder Regulamentar, que devem ser observadas pelos empregados, no entanto, alguns autores defendem que as regras impostas pelo empregador não possuem validade de norma jurídica, apenas de meras cláusulas contratuais, é o entendimento do ilustre doutrinador Delgado (2016):

Nessa linha, a compreensão jurídica mais importante a respeito do poder regulamentar empresarial é de que ele não tem o condão de produzir efetivas

normas jurídicas mas, sim, meras cláusulas contratuais (ou, se se preferir, atos jurídicos unilaterais, que aderem ao contrato). Ou seja, os diplomas resultantes do poder regulamentar empresarial (regulamento de empresa, por exemplo) não são compostos por normas jurídicas, mas por simples cláusulas obrigacionais (DELGADO, 2016, p. 735).

Impostas as normas aos empregados e o modo de execução dos serviços a serem prestados, poderá o empreendedor ainda criar mecanismos de fiscalizar, através do poder de fiscalização, verificando se os trabalhos estão sendo executados dentro dos padrões então estabelecidos, podendo citar o mais famoso meio de controlar o empregado, o controle de entrada, saída e cumprimento de intervalo intrajornada através da utilização de cartões e ou livros de pontos, instalação de câmeras de monitoramento, dentre outros meios.

Entretanto, o poder de fiscalização muitas vezes esbarra em direitos fundamentais dos empregados, posto que o avanço tecnológico permitiu a instalação de câmeras e sistemas de monitoramento externos, muitas vezes visto como instrumento de intimidação por parte dos funcionários, de acordo com Martins (2016):

O empregador deverá tomar cuidado de não fazer um controle vexatório e quanto a dados pessoais do empregado, pois um dos princípios da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição). A intimidade da pessoa é um direito relativo à personalidade. Determina o inciso X do art. 5º da Constituição que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (...) Entretanto, essa regra não pode ser entendida de forma absoluta, principalmente diante da má-fé do empregado. Em casos de interesses relevantes, que podem, posteriormente, ser examinados pela Justiça, o empregador poderá monitorar os e-mails do empregado, desde que digam respeito ao serviço. (...) A proteção ao direito à intimidade não pode ser fundamento para a prática de atos ilícitos ou imorais (MARTINS, 2016, p. 217 e 218).

Conforme o doutrinador, visando a fiscalização é possível a instalação de câmeras e microfones no ambiente laboral, desde que não violem a intimidade dos trabalhadores e não os coloquem em situação vexatória, sendo vedado a instalação em locais de intimidade como banheiros e vestiários.

Em consequência ao poder de fiscalização, observado o descumprimento das regras impostas pelo empregador este poderá impor sanções aos seus empregados, através do poder disciplinar, sendo com advertências verbais ou expressas, suspensões ou até mesmo demissão motivada ou imotivada.

De acordo com Martins (2016, p. 219) o poder disciplinar é um complemento do poder diretivo, de modo que as ordens dadas e não cumpridas podem gerar penalidades aos

empregados, que devem ser disciplinados e respeitar o patrão por estar submetido a ordens de serviços, entretanto, estão desobrigados a cumprir ordens ilegais e imorais.

As penalidades podem ser aplicadas em modo de advertência, suspensão disciplinar e dissolução contratual, dependendo da gravidade da infração. A advertência é a punição mais branda, podendo ser verbal ou escrita, consiste num mero aviso após o cometimento de uma falta que não é vista como muito grave. Entretanto, a reiteração de faltas poderá resultar na suspensão por um prazo máximo de trinta dias. Por fim, a mais gravosa é a dissolução contratual por justo motivo, quando o empregado pratica algo realmente grave. Conforme preleciona Martins (2006):

Não é necessário, contudo, que haja gradação nas punições do empregado. O empregado poderá ser dispensado diretamente, sem antes ter sido advertido ou suspenso, desde que a falta por ele cometida seja realmente grave. O melhor seria que na primeira falta o empregado fosse advertido verbalmente; na segunda, fosse advertido por escrito; na terceira, fosse suspenso; na quarta fosse demitido (MARTINS, 2006, p. 219).

Embora haja todos os meios de controle, organização e fiscalização da atividade por parte do empregador, com o passar dos anos observou-se a evolução da relação de emprego, surgindo novas normas que afastaram o arcaico entendimento de que os detentores dos meios de produção poderiam submeter seus empregados a quaisquer situações humilhantes e vexatórias, passando a criar regras que limitassem os poderes e direitos conferidos aos donos da atividade, através dos direitos e garantias do empregado e a observância da função social do contrato de trabalho.

Isso porque, o fato de estar subordinado à relação de emprego, não retira do trabalhador a sua condição humana e, portanto, é detentor de direitos fundamentais que devem ser observados pelo empregador, que tem o dever de garantir a dignidade e a saúde dentro do ambiente laboral.

Com a evolução da legislação trabalhista, foi dada certa ênfase à proteção ao direito do empregado, de modo que o legislador permitiu ao empregador o poder de regulamentar a execução do trabalho, mas sem que isso prejudique os direitos basilares da parte mais fraca da relação, garantias previstas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

A Constituição Federal em seu artigo 5º trouxe uma série de direitos fundamentais, razão pela qual há um limite do poder diretivo do empregador, que tem a faculdade ou o dever de regulamentar sua atividade, desde que o faça dentro da legalidade, sem submeter o funcionário a situações vexatórias, humilhantes, indignas, respeitando sua intimidade e personalidade, assim preleciona o referido artigo:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 1988).

Observa-se que há certa dificuldade do empregador ao direcionar, regulamentar e fiscalizar sua atividade, através de seu poder diretivo, posto que, embora detenha o poder de subordinar o empregado, deve respeitar os seus direitos fundamentais e indisponíveis. De acordo com Delgado (2016):

Os direitos da personalidade são imantados de tutela jurídica significativa, de inegável potência e efetividade, não só por derivarem diretamente da Constituição da República, como também por serem instrumento imprescindível de realização do sentido mais singular do princípio da dignidade da pessoa humana e do próprio Estado Democrático de Direito afirmados pelo Texto Máximo (DELGADO, 2016, p. 710).

Em decorrência dessa dificuldade de equilíbrio entre direção e subordinação, surgem diversos conflitos no ambiente laboral, no qual evidentemente há uma desigualdade entre as partes da relação, tendo em vista que na posição de subordinado, o empregado se vê obrigado a cumprir qualquer ordem, visando garantir a manutenção de seu emprego.

Na resolução dos conflitos oriundos da relação de emprego, em relação ao poder diretivo e aos direitos fundamentais, a solução deveria sempre observar o princípio da proporcionalidade, conforme análise feita com embate de princípios, analisando cada caso concreto e verificando eventuais afrontas aos direitos de uma das partes, tendo em vista que ambas podem cometer falhas graves ou não dentro do contrato firmado, conforme entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. LIMITAÇÃO DO TEMPO DE USO DO BANHEIRO. A conduta da empresa em tentar limitar o tempo para que os empregados façam suas necessidades fisiológicas ultrapassa os limites do poder diretivo do empregador e acarreta ofensa à honra, à intimidade e à dignidade do trabalhador, situação que enseja a reparação por danos morais. Recurso da Reclamada conhecido e desprovido (BRASIL, 2017).

ASSÉDIO MORAL E DANOS MORAIS - EXTRAPOLAÇÃO DE LIMITES DO PODER DIRETIVO - CONSTRANGIMENTO COMPROVADO - REPARAÇÃO DEVIDA. Diante da prova apresentada pelos obreiros de que foram perpetradas ofensas à sua esfera privada, causando-lhes constrangimento, em face da extrapolação dos limites do poder diretivo do empregador, devidas a reparação por danos morais vindicada (BRASIL, 2016).

DANOS MORAIS. REVISTA VISUAL EM BOLSAS E PERTENCES. A REVISTA VISUAL EM BOLSAS E SACOLAS, POR SI SÓ, FEITA DE FORMA IMPESSOAL E NÃO INVASIVA ESTÁ COMPREENDIDA NO PODER DE DIREÇÃO, DISCIPLINAMENTO E FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR, NÃO CONFIGURANDO ABUSO DE DIREITO APTO A ENSEJAR INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. II (BRASIL, 2017).

É cediço que o conflito ocorre entre dois princípios e que a nossa Constituição Federal ao prever os direitos fundamentais da pessoa humana, não fez menção de qual deve prevalecer, já que todos são de extrema importância, entretanto, sempre deverá ser observado nas relações de emprego, que o dono da atividade tem o dever de resguardar o princípio da dignidade humana diante da vulnerabilidade de seu funcionário, uma vez que é certa a relação de dependência ao qual está inserido o trabalhador.

Deste mesmo modo, se o empregador ao colocar em prática o seu poder de direção, pautar-se na proteção da dignidade de seu funcionário, dificilmente afrontará algum direito da personalidade.

CAPÍTULO 2 - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho corresponde ao período diário que o funcionário permanece a disposição do empregador, laborando ou esperando ordens, sendo limitada a oito horas pelo ordenamento jurídico, podendo exceder somente em duas horas que serão remuneradas como extras.

Em decorrência de sua importância como mecanismo de proteção ao trabalhador, a limitação da jornada encontra respaldo não só na lei trabalhista, como na Constituição Federal, posto que é analisada de acordo com vários aspectos, dentre eles o caráter biológico, social e econômico do ser humano razão pela qual, teoricamente, admite pouca flexibilização.

Entretanto, verifica-se que no Brasil a jornada de trabalho não recebe a devida proteção estabelecida pela própria Constituição, utilizando, dentre outros argumentos, a crise para possibilitar flexibilizações que vão além do permitido pelas normas. Ainda alguns trabalhadores são privados do direito ao respeito da limitação, sob a justificativa de impossibilidade do controle de jornada, o que não se afigura legítimo, posto que o avanço da tecnologia permitiu que este fosse realizado com eficiência.

2.1 Jornada de trabalho como mecanismo de proteção ao trabalhador

Embora pareçam expressões sinônimas, duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho, possuem conceitos distintos na esfera trabalhista. A duração do trabalho é o tempo de labor previsto na legislação, regulamentada no capítulo II da Consolidação das Leis do Trabalho artigos 57 a 75, ou contratualmente estabelecida, conforme estabelece Delgado (2016):

Duração de trabalho é a noção mais ampla entre as três correlatas. Abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual) (DELGADO, 2016, p. 957).

A jornada de trabalho corresponde ao tempo diário em que o empregado permanece a disposição do empregador, seja laborando ou esperando ordens, de modo que não existirá jornada de trabalho semanal ou mensal, pois esta somente corresponderá ao labor num único dia.

A lei brasileira limita o trabalho a uma jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, o que ultrapassar esse limite será considerado como labor extraordinário, nos termos do artigo 58 da CLT e 7º, inciso XIII da Constituição Federal.

O horário de trabalho corresponde ao tempo de início ao término da jornada, ou seja, o período em que o funcionário se encontra à disposição do empregador, incluindo descanso e pausas durante o labor. Os doutrinadores Martinez (2016) e Martins (2012) fazem a distinção:

Horário de trabalho é a duração do trabalho com seus limites bem especificados, inclusive com a fixação dos intervalos. Exemplo: um específico bancário trabalha das 10h às 16h15min, com quinze minutos de intervalo, fruídos entre as 12h e as 12h15min (MARTINEZ, 2016, pag. 599, grifo nosso).

O horário de trabalho é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia até seu término, não se computando, porém, o tempo de intervalo. O horário de trabalho do empregado seria, por exemplo, das 8 às 12h e das 13 às 17h. O horário de trabalho dos empregados deve, porém, constar de um quadro e ficar bem visível na empresa (MARTINS, 2012, p. 520).

A duração do trabalho é assunto bastante polêmico e debatido na seara trabalhista, tendo em vista que coloca em discussão o tempo que o trabalhador dispenderá sua força de trabalho em prol do lucro visado pelo dono da atividade, e conseqüentemente privando-se do convívio social e lazer familiar.

Criou-se na esfera trabalhista, a ideia de que quanto mais tempo o empregado passaria laborando, mais lucro este geraria ao seu empregador, entretanto, tal posicionamento além de privar o trabalhador do convívio familiar e social não é tão eficaz quanto aparenta, uma vez que o ser humano não funciona como uma máquina, necessitando de tempo para descanso, diversão e satisfação de suas necessidades extra laborais. Assim a lei estabelece limites da jornada de trabalho como mecanismo para a proteção do trabalhador.

Essa ideia propagada no ambiente de trabalho perdeu sua força com os estudos e avanços realizados ao longo dos anos no âmbito da medicina laboral, que concluiu que um trabalhador descansado apresenta um maior desempenho, produzindo mais, ficando menos propenso a se acidentar ou adquirir doenças profissionais, conforme entendimento da doutrinadora Barros (2016, p.436): “A par do desgaste para o organismo, o estresse é responsável ainda pelo absenteísmo, pela rotação de mão de obra e por acidentes de trabalho.”

O limite de jornada possui três justificativas, duas delas são baseadas na condição do ser humano, que possui seu aspecto biológico, precisando de descansos para recuperar sua saúde física e mental gerada pelo estresse do trabalho, conseqüentemente evitando o surgimento

de doenças sejam elas ocupacionais ou não, bem como sua característica de ser social, necessitando da convivência em sociedade, o que demanda tempo para lazer e distração.

A terceira justificativa se baseia pelo caráter econômico, uma vez que limitar a jornada de trabalho, propicia a contratação de rodízio de trabalhadores. Esse rodízio se apresenta como uma maneira de controle ao desemprego, posto que a jornada reduzida de um trabalhador faz com que surja a necessidade de se contratar outro que o substitua pelo tempo em que se pretende manter a empresa em atividade, conforme entendimento do doutrinador Martins (2012):

Os aspectos econômicos dizem respeito à produção da empresa, em que o empresário aumenta a jornada de trabalho, pagando horas extras, justamente para aumentar a produção, daí a necessidade da fiscalização do Estado, de sua tutela, para limitar a jornada de trabalho e para que não haja excessos. A limitação da jornada de trabalho pode diminuir o problema do desemprego. Trabalhando as pessoas em número menor de horas por dia, haverá mais empregos para os outros. Se o empregado trabalhar um número menor de horas, poderá produzir mais e não ficar tão cansado. A limitação da jornada pode adequar a produção da empresa às necessidades do mercado (MARTINS, 2012, p. 523).

É cediço que o trabalhador, na condição de ser humano, para desenvolver suas atividades de maneira satisfatória necessita de bom estado de saúde físico e emocional, razão pela qual o direito do trabalho procura através de leis, limitar a jornada de trabalho, defender seu direito à saúde, zelar pelo seu convívio familiar, permitindo que o funcionário tenha um tempo necessário para descansar e retornar ao labor motivado, e conseqüentemente produzindo mais e evitando acidentes de trabalho. Ainda nos ensinamentos do ilustre doutrinador em sua obra este apresenta o fundamento “humano”, cuja principal função é diminuir os acidentes de trabalho:

O principal fundamento humano é diminuir os acidentes de trabalho. É sabido que no período em que o trabalhador presta serviços cansado ou quando faz horas extras, ocorre maior índice de acidentes de trabalho, principalmente em virtude da fadiga. Muitas vezes, o empregado, para receber o salário das horas extras, presta maior número de horas do que tem condições, e é justamente nesse momento que podem ocorrer os acidentes de trabalho (MARTINS, 2012, p. 523).

Em decorrência destas características, as leis que regulam a duração do trabalho buscam garantir a integridade física e psíquica dos trabalhadores, razão pela qual é um dos motivos mais recorrentes em reivindicações grevistas.

O Direito do Trabalho surge com o objetivo de garantir e efetivar o direito da parte hipossuficiente da relação, o trabalhador, em razão deste caráter protecionista é necessário que se faça com cautela a análise de possibilidade de alteração dos horários de trabalho, sendo certo

que empregador não poderá reduzir, limitar ou suprimir os direitos indisponíveis de seu funcionário, em detrimento de aumentar seus lucros.

As normas de limitação de jornada são de suma importância, encontrando previsão não apenas na legislação trabalhista, como também na Constituição Federal, tratando-se de normas de caráter cogente, ou seja, normas obrigatórias de aplicação geral, que admitem pouca ou nenhuma alteração, como acontecia com o intervalo intrajornada, uma vez que visam proteger à saúde e segurança do trabalhador.

Em decorrência de tutelar os direitos fundamentais do trabalhador, como a saúde, dignidade e o lazer, a Constituição Federal trouxe em seu bojo, diversos incisos presentes no artigo 7º que devem ser observados pelos empregadores no momento da contratação e durante o contrato de trabalho, de modo que se tratando de direitos indisponíveis, qualquer flexibilização deve ser realizada dentro dos limites legais, necessitando inclusive de intervenção sindical, conforme preleciona de Martins (2012):

A flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho. Os exemplos mais comuns seriam a flexibilização da jornada de trabalho (*flex time*), que é usada principalmente nos países de língua inglesa, em que o funcionário entra mais cedo, saindo mais cedo do trabalho, ou ingressa mais tarde no serviço, saindo, também, em horário mais adiantado do que o normal, estabelecendo, assim, seu próprio horário de trabalho, trabalhando mais horas em determinado dia ou semana para trabalhar um menor número de horas em outros dias (há necessidade, porém, de se observar um número mínimo de horas trabalhadas no ano, no mês ou na semana); o *job sharing* ou a divisão do posto de trabalho por mais de uma pessoa; o contrato segundo as necessidades do empreendimento (*Kapovaz* do Direito alemão), conforme Lei de 26-4-1985 (MARTINS, 2012, p. 539)

Pode-se afirmar que atualmente há uma maior preocupação com a saúde e bem-estar do empregado, de acordo com Delgado (2016) essas evoluções sobre a saúde e segurança no trabalho, como por exemplo, a exposição do trabalhador a ambientes ou atividades insalubres, nos fazem concluir que as normas que regulam a duração do trabalho não possuem somente o caráter econômico, tendo em vista que podem ter a função determinante de norma de saúde e segurança laboral e, portanto, atingindo caráter de norma de saúde pública. Em sua obra, o mesmo afirma:

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e da duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração

do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as possibilidades de ocorrência de doenças profissionais, ocupacionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica do trabalho (DELGADO, 2016, p. 955).

Verifica-se, portanto, que a limitação da jornada é imprescindível para evitar acidentes e doenças ocupacionais, sendo certo que o funcionário que labora em exaustão, fazendo horas extras acima do limite estabelecido pela lei está mais propenso a sofrer desses males em decorrência do cansaço.

O Brasil enfrenta atualmente uma de suas maiores crises econômicas que resultou em um desemprego em massa, o que foi usado como justificativa para mudanças drásticas na legislação trabalhista, através de uma proposta oriunda do Poder Executivo, Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016, já aprovada e transformada na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 que trouxe em seu bojo alterações diretas e polêmicas na jornada de trabalho, considerada para muitos juízes, doutrinadores, professores e estudiosos do Direito do Trabalho como um retrocesso, em razão da supressão de diversos direitos dos trabalhadores.

A nova legislação trabalhista trouxe diversas disposições que demonstram a prevalência do negociado, através de acordos e convenção coletivas, sobre o legislado, o que implica em menor proteção ao funcionário, que será compelido a aceitar péssimas condições de trabalho para garantir seu sustento. A respeito do conceito de legislado e negociado, de acordo com os Procuradores do Trabalho Teixeira e Kalil (s.p.):

O legislado é composto primordialmente pelos direitos trabalhistas previstos nos arts. 7º ao 11 da Constituição Federal de 1988 (CF/88) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é a principal legislação que regula o trabalho subordinado, isto é, aquele em que o trabalhador executa o serviço sob as ordens do patrão e é por ele remunerado.

O negociado se constitui nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), que podem ser firmados pelos sindicatos das categorias dos trabalhadores com uma ou mais empresas (ACT) ou entre os sindicatos das categorias de trabalhadores e os sindicatos das categorias econômicas das empresas (CCT). Os primeiros aplicam-se apenas aos contratos de trabalho firmados entre os empregados e as empresas signatárias. Já as CCTs aplicam-se a todos os contratos de trabalho firmados entre os trabalhadores e as empresas, que estejam no âmbito de representação das entidades sindicais signatárias (TEIXEIRA; KALIL, s.p.).

A lei trabalhista atual considera como válidos os acordos e convenções coletivas quando não são contrários a lei e se trouxer benefícios ao empregado, conforme artigo 7º, XXVI

da Constituição Federal e artigos 611 a 625 da CLT. Com o advento da nova legislação, o artigo 611-A permite que estes instrumentos tenham prevalência sobre a legislação em várias circunstâncias relacionadas a jornada de trabalho:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

(...)

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

(...)

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

(...)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2017).

Além dos fatos mencionados, o parágrafo único do artigo 611-B da nova legislação, contraria expressamente a Constituição Federal ao mencionar que as condições de duração de jornada de trabalho não se incluem como medidas de saúde e segurança do trabalhador:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (BRASIL, 2017).

Observa-se que a prevalência do negociado sobre o legislado permitido pela nova legislação tem o objetivo claro de suprimir direitos da classe trabalhadora, que como parte hipossuficiente da relação, não terá força necessária para defender seus próprios interesses. Fica demonstrada ainda a sua inconstitucionalidade, posto que contraria os princípios fundamentais garantidos pela Carta Magna, promovendo um retrocesso social.

Através da nova lei, podemos observar na prática a ideia de que a flexibilização da jornada de trabalho é utilizada como argumento para o combate ao desemprego e consequente meio de controle da própria crise, entretanto, é de suma importância que se limite a possibilidade de mudanças dos horários de labor, visando evitar as arbitrariedades, supressões e desrespeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, sob justificativa de controlar a crise. De acordo com os juízes do Trabalho Almeida e Krost (2016):

Verificamos, à longa data no Brasil uma articulação dos três poderes da República no sentido de destruir os direitos dos trabalhadores conquistados

mediante lutas que se tratavam, tanto no próprio país, como internacionalmente.

(...)

Em que pese ser um direito muitas vezes inconveniente para o capital, não resta dúvida de que o capitalismo necessita do Direito do Trabalho que, não por outra razão, passa a contar com caráter de fundamentalidade nas sociedades capitalistas. É em razão dessa fundamentalidade – que não é apenas formal, mas sobretudo material – que se legitima a pergunta: uma “reforma” que importe o desmonte desse verdadeiro pilar de uma sociedade capitalista não levará necessariamente à destruição dessa sociedade (ALMEIDA; KROST, 2016, p. 29).

É certo que as partes da relação trabalhista não se encontram em posição de igualdade, o que justifica o protecionismo do Direito do Trabalho, o fato do país se encontrar em crise não é argumento plausível para que haja a supressão de direitos que demoraram décadas para serem conquistados, e ainda não o foram em sua plenitude.

A reforma apresentada demonstra uma falsa ideia de maior autonomia aos trabalhadores, que teoricamente, terão a possibilidade de negociar diversos pontos do contrato de trabalho como a própria jornada, sem a obrigatoriedade da presença dos sindicatos, entretanto, o que se vislumbra é a tentativa de superar a crise econômica através da exploração dos trabalhadores.

Fato é que a reforma que o ordenamento enfrentará, na verdade é a supressão dos poucos direitos que restam aos funcionários, que sem o discernimento e força necessários para questionar no que resultarão essas medidas adotadas, assistirão seus direitos sendo mitigados.

O professor e presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Mannrich (2016), em seu artigo afirma que a flexibilização das leis deve ocorrer como adaptação, observando não só a questão econômica, como também a valorização do trabalhador:

A flexibilização das leis trabalhistas não deve ser nem de proteção nem de desregulamentação, mas de adaptação. A norma jurídica, para ser justa, deve ter o atributo da adequação ao fenômeno que pretende reger, sob pena de constituir-se num fator de atraso ou obstáculo para a satisfação do bem comum. De qualquer forma, flexibilização com prioridade exclusiva aos interesses da empresa, voltada tão somente aos valores econômicos, implica considerar apenas o princípio constitucional da livre concorrência e priorizar somente o valor da livre iniciativa, tornando engodo o valor social do trabalho e a valorização do trabalho humano. Para tanto, o processo de modernização do sistema de relações trabalhistas não pode subordinar-se às prioridades da reforma econômica, para deixar a questão social em segundo plano (MANNRICH, 2016, p.37).

Nota-se que em tempos de crise, a jornada de trabalho é alterada para que os empresários possam se reerguer, visando melhorar a produção, entretanto, deve ser mantido um

equilíbrio, a flexibilização deve respeitar os limites legais, inclusive disciplinados pela própria Constituição Federal, observando sempre os princípios de proteção ao trabalhador, garantindo a concretização do Direito do Trabalho, conforme Martins (2012):

Visa a flexibilização assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando garantir aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômicas. Para fiscalizar essa flexibilização, com essa maleabilidade, é que o sindicato passa a deter o papel principal, ou seja, na participação das negociações coletivas que conduzirão ao acordo ou à convenção coletiva de trabalho, de modo a permitir também a continuidade do emprego do trabalhador e a sobrevivência da empresa, assegurando um grau de lucro razoável à última e certas garantias mínimas ao trabalhador. É uma forma de adaptação das normas vigentes às necessidades e conveniências de trabalhadores e empresas (MARTINS, 2012, p.538-539).

Há outros meios de se superar a crise, sem necessidade de mitigar os poucos direitos que ainda restam aos trabalhadores, por exemplo, investir em tecnologia, o que já é a saída de países desenvolvidos, sendo certo que degradar a condição de vida da maioria da população, que é composta de trabalhadores, através de jornadas longas, pouco descanso e redução de salários, é um retrocesso ao país.

Não seria justo transferir aos trabalhadores a obrigação de reerguer o país, principalmente os colocando em posições indignas, de sacrifícios desmedidos, tal obrigação deve ser suportada pelo governo, o maior responsável pela instalação da crise em decorrência de vários atos de corrupção atualmente investigados, através de redução de impostos, ou qualquer outra medida que não destrua direitos que demoraram anos a serem conquistados.

2.2 Limites da jornada de trabalho e empregados excluídos

O inciso XII do artigo 7º da Constituição Federal estabelece o limite máximo de jornada ao qual o trabalhador poderá se submeter, não podendo ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, podendo ocorrer compensação e redução de horário, através de acordo e convenção coletiva. O labor que ultrapassar esse limite será chamado de labor extraordinário.

De acordo com Martins (2012), embora a Constituição Federal traga o vocábulo “jornada”, este não é o mais correto, posto que não são quarenta e quatro horas diárias, mas semanais, devendo ser substituída por módulo semanal ou duração semanal do trabalho.

Os doutrinadores e estudiosos do direito do trabalho utilizam-se de três teorias, critérios, para analisar a jornada de trabalho, sendo o tempo efetivamente trabalhado, tempo à disposição do empregador e tempo “*in itinere*”.

O tempo efetivamente trabalhado corresponde ao período em que o empregado está dispendendo sua força de trabalho, excluindo, portanto, todo o tempo em que ele se encontra inerte, sem produzir. Essa teoria não é bem vista, posto que existem paralisações obrigatórias no contrato e passíveis de remuneração, por exemplo, as pausas do artigo 253 da CLT, para aqueles que laboram em câmaras frigoríficas. É o entedimento do doutrinador Martins (2012):

Somente é considerado o tempo em que o empregado efetivamente presta serviços ao empregador. Essa teoria não é aplicada em nossa legislação, pois o mineiro, por exemplo, tem o tempo despendido da boca da mina ao local de trabalho, e vice-versa computado para o pagamento de salário (art. 294 da CLT). Nos serviços de mecanografia, escrituração ou cálculo, o intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho é computado na duração normal do trabalho (art. 72 da CLT), embora o empregado não trabalhe nesse período. (...) Nossa legislação, portanto, não acolhe a teoria da jornada de trabalho como tempo efetivamente trabalhado (MARTINS, 2012, p. 521).

A teoria do tempo à disposição do empregador afirma que o tempo em que o empregado permanece aguardando ordens de seu chefe, também é considerado como jornada de trabalho, independentemente de estar operando sua força de trabalho. Essa teoria tem reforço no artigo 4º da CLT, razão pela qual é a mais aceita no direito do trabalho, o doutrinador sustenta que “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada” (BRASIL, 1943).

A segunda teoria é a que determina que jornada de trabalho é considerada o tempo à disposição do empregador. A partir do momento em que o empregado chega à empresa até o momento em que dela se retira, há o cômputo da jornada de trabalho. (...) O art. 4º da CLT estabelece, como regra geral, que se considera tempo à disposição do empregador o período em que o empregado estiver aguardando ou executando ordens. Se o empregado está em férias e tem de resolver problemas da empresa, está à disposição dela e deve ser remunerado pelo período trabalhado. É a hipótese de ter de resolver problemas pelo computador estando diante do local de trabalho (MARTINS, 2012, p. 521)

A terceira teoria do tempo *in itinere* engloba como jornada não só o tempo a disposição do empregador, executando a atividade ou esperando ordens, como também o tempo dispendido no trajeto entre a casa do empregado e a empresa, sem desviar o percurso. Essa teoria não era muito aceita no ordenamento, mas em casos excepcionais é adotada, passando a integrar o tempo de jornada. As exceções para configuração da jornada *in itinere*, encontram-se na Súmula

90 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ocorrendo quando o empregador disponibilizar transporte e o local de trabalho for de difícil acesso ou não servido por condução pública.

Entretanto, essa teoria está com os dias contados, eis que a reforma trabalhista através da Lei nº 13.467, alterou o parágrafo 2º do artigo 58 da CLT e retirou esse direito já conquistado pelos trabalhadores, conforme transcrito:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2017).

A Constituição Federal e a CLT autorizam mediante convenção ou acordo coletivo que a jornada seja compensada e reduzida, sem mencionar a possibilidade de elastecimento desta, colocando diversas condições para que seja realizada e respeitando os limites previstos na legislação. Entretanto, o novo artigo 59 traz novas possibilidades, sem tantas exigências para a compensação ocorrer.

Uma das mudanças foi a possibilidade do trabalhador pactuar mediante acordo individual e em qualquer ambiente, salubre ou não, a jornada de 12 horas laboradas por 36 de descanso, que até o presente momento só pode existir com autorização em convenção ou acordo coletivo, o que vem sendo alvo de críticas, posto que contraria o aspecto biológico já estudado, bem como podendo ser prejudicial em determinadas profissões, conforme preleciona de Oliveira e Martins (2017) integrante do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região:

Assim, o regime de jornada 12x36 sem outros mecanismos de proteção (como a inviabilidade de combinação de diversas jornadas pela adoção de outros vínculos de emprego ou uma política consistente de valorização da renda do trabalho), ainda que previsto em acordo e convenções coletivas do trabalho e, sobretudo, como previsto no projeto de reforma trabalhista, que autoriza inclusive a não concessão de intervalo para descanso e refeição, representa a precarização extrema de condições de trabalho, com prejuízos incalculáveis sobre a saúde do trabalhador e repercussões em toda a sociedade.

O projeto de reforma afirma categoricamente que a jornada 12x36 é melhor para o trabalhador, mas não apresenta qualquer garantia, pela via da valorização da remuneração, que os trabalhadores sujeitos a este regime não precisarão buscar outros vínculos de emprego para complementação de renda, trabalhando exaustivamente em busca de condições mais dignas de vida (DE OLIVEIRA; MARTINS, 2017, s.p.).

Além da polêmica jornada de 12x36, outras modificações como a redução do intervalo para refeição e descanso de uma hora para trinta minutos, o trabalho intermitente, ou seja, o

trabalhador poderá laborar em dias e horários alternados, recebendo somente pelas horas efetivamente trabalhadas, exigindo somente um contrato escrito contendo o valor da hora também são alvos de críticas.

No tocante a jornada que seja inferior a oito horas previstas na Carta Magna, não é necessário que haja acordo ou convenção coletiva, a própria CLT traz em seu bojo diversas profissões que terão jornada diferenciada, como os bancários, empregados em serviços de telefonia, jornalistas, e professores.

Em contraponto a prorrogação da jornada de trabalho, depende da existência de acordo firmado entre as partes, seja individual escrito ou através de acordo ou convenção coletiva, conforme Súmula 85 do TST, no qual o empregado “concorda” em estender o labor em até duas horas, que deverão ser pagas com acréscimo de no mínimo 50% sobre a hora normal, entretanto, se esse limite extraordinário for ultrapassado, o empregador terá a obrigação de pagar por todas as horas trabalhadas, conforme preleciona a Súmula 376, I, do TST.

O doutrinador Martinez (2016), em sua obra relata algumas peculiaridades que devem ser observadas ao requerer que o empregado faça horas extras:

1ª) O empregado somente terá a obrigação contratual de prestar horas extraordinárias caso tenha anuído quanto a isso mediante acordo escrito (individual ou coletivo) de prorrogação de jornadas. Não poderá ele, portanto, diante das hipóteses em que negar a prestação de sobrejornada, ser apenas ou despedido por justa causa em decorrência de ato de insubordinação. Ressalvem-se nesse âmbito apenas as situações em que ocorra “necessidade imperiosa”, conforme se observará no tópico deste capítulo, em que se discutirá sobre “necessidade imperiosa e exigibilidade de prestação de horas extraordinárias”;

2ª) O simples fato de o empregador não ter determinado a realização do trabalho suplementar não é suficiente para desobrigar-se do pagamento das correspondentes horas extraordinárias (MARTINEZ, 2016, p. 661).

Em alguns casos, a legislação optou por excluir determinados funcionários do direito ao recebimento de horas extras e seus respectivos adicionais, conforme preleciona o artigo 62 da CLT, os empregados que exercerem atividade externa incompatíveis com a fixação de horário de trabalho e os gerentes, diretores, chefes com poderes de mando e os inseridos com a nova legislação, os que laboram em casa no chamado “teletrabalho”.

O presente artigo é alvo de críticas em razão da dúvida acerca de sua constitucionalidade, posto que o inciso XIII do artigo 7º da Carta Magna preleciona que o empregado somente deve trabalhar por oito horas diárias, bem como a CLT estabelece que o labor que ultrapassa-las será remunerado como extra e com adicional mínimo legal de cinquenta por cento, sem distinção de cargo.

O inciso I, trata dos trabalhadores que exercem atividades externas, teoricamente de difícil controle de jornada, como no caso dos vendedores viajantes. Justificativa que já deveria ter sido superada, posto que atualmente os meios tecnológicos, permitem facilmente que se controle o horário de trabalho, de acordo com Delgado (2016):

Os empregados situados nessa circunstância contratual tem contra si a presunção de que, laborando externamente, não se submetem a real e eficaz controle de horários, não se lhes aplicando as regras concernentes a jornada de trabalho (art. 62, I, CLT). Essa presunção atinge, por exemplo, vendedores viajantes e outros empregados posicionados em situação similar. Registre-se, a propósito, não ser relevante o tipo de categoria ou de atividade profissional do trabalhador, porém o fato de efetivamente exercer atividade externa não submetida a controle e fiscalização de horários (DELGADO, 2016, p. 1001).

Verifica-se que a evolução tecnológica permitiu que todas as barreiras com relação a impossibilidade de controle de jornada fosse superada, eis que através de rastreadores, GPS e o próprio celular através de aplicativos, o empregador consegue ter amplo acesso a seu empregado, inclusive determinando sua localização imediata.

O doutrinador aponta como solução para esse problema que atinge o interesse público, fazer com que esses trabalhem menos, excluindo-os da excepcionalidade prevista no inciso I, do art. 62, transferindo ao empregador a obrigação de possuir controles efetivos das suas jornadas de trabalho, inclusive atraindo o ônus da prova de juntar os controles aos autos quando a questão for debatida judicialmente, sob pena de presumir verdadeira a alegação apresentada pelo reclamante.

O inciso II exclui do direito ao recebimento de horas extras, os gerentes, que exercem cargos de gestão, chefes de departamento ou filial e diretores que auferem remuneração superior a pelo menos 40% do salário do cargo efetivo.

A justificativa dada pelos defensores é a de que o dispositivo não menciona que o empregado deverá laborar mais do que às oito horas, somente que não terão direito ao recebimento de horas extras, tendo em vista que o inciso primeiro trata daqueles que exercem atividade externa e, portanto, de difícil controle, e os segundos como gerentes, diretores que conseguem fazer o próprio horário, é o entendimento do doutrinador Martins (2012):

Poder-se—ia dizer que o art. 62 da CLT seria inconstitucional, pois o inciso XIII do art. 7º da Constituição estabelece que o empregado deve trabalhar oito horas diárias e 44 semanais. Entretanto, o art. 62 da CLT, não está mencionando que o empregado deva trabalhar mais do que a jornada especificada na Constituição, apenas que aquelas pessoas que não tem controle de horário ou os gerentes, de modo geral, deixam de ter direito a horas extras, pois no primeiro caso é difícil dizer qual o horário em que prestam serviços, por trabalharem externamente, e no segundo caso, o empregado faz

o horário que quer, podendo entrar mais cedo e sair mais tarde, ou entrar mais tarde e sair mais cedo, a seu critério. Neste último caso, verifica-se que o poder de direção do empregador é muito menor, e em muitos casos é o empregado que determina muitas coisas, justamente por ter encargo de gestão. Assim, não tem tais pessoas direito a horas extras e não é inconstitucional o art. 62 da CLT (MARTINS, 2012, p. 528).

Entretanto, os referidos argumentos são rebatidos por diversos doutrinadores, posto que no caso dos gerentes, ainda que tenham cargo de gestão, estes continuam sendo subordinados ao dono da empresa, mesmo que sejam influentes e detentores de poderes de demitir, admitir, dirigir, ainda poderão ser mandados embora a qualquer momento, ou mesmo serem destituídos da função.

Além do exposto, embora haja a possibilidade de fazer a jornada que desejam, muitos gerentes e diretores trabalham mais que um simples empregado, permanecendo por dez, doze, quatorze horas dentro de empresas ou trabalhando da própria residência, com uso de celulares e computadores, de modo que não se afigura justo lhes tirar direitos como a saúde e o lazer, garantidos pela Constituição, que não faz distinção de cargo ou impõe condições para que o pagamento de horas extras com adicional ocorra, de acordo com Souto Maior (2003):

O problema é que este tipo de empregado (pressupondo, então, para fins de nossa investigação as situações fáticas e jurídicas em que o alto empregado se apresente como um autêntico empregado, isto é, um trabalhador subordinado) tem sido vítima, pelo mundo afora, de jornadas de trabalho excessivas. Eles estão, freqüentemente, conectados ao trabalho 24 horas por dia, 07 dias na semana, mediante a utilização dos meios modernos de comunicação: celular; pager; notebook; fax etc (...)

Traduzindo, os altos empregados estão sujeitos a jornadas de trabalho extremamente elevadas, interferindo, negativamente em sua vida privada. Além disso, em função da constante ameaça do desemprego, são forçados a lutar contra a “desprofissionalização”, o que lhes exige constante preparação e qualificação, pois que o desemprego desses trabalhadores representa muito mais que uma desocupação temporária, representa interrupção de uma trajetória de carreira, vista como um plano de vida, implicando crise de identidade, humilhação, sentimento de culpa e deslocamento social. Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família. Veja-se, por exemplo, que muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego (SOUTO MAIOR, 2003, p.05-07).

A reforma trabalhista acrescentou ao artigo 62, o inciso III, que menciona os empregados regime de teletrabalho, que até então não possuía regulamentação legislativa, mas passa a ter um capítulo próprio denominado de “CAPÍTULO II-A - DO TELETRABALHO”.

De acordo com o artigo 75-B, o teletrabalho corresponde a prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências da empresa, através dos meios tecnológicos de informação e de comunicação, que por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 1943).

O teletrabalho permite que o empregado labore em casa, sem controle de jornada e sem direito ao recebimento de horas extras, cabendo ao empregador, segundo o art. 75-E, instruir de maneira expressa seus empregados quanto às medidas para evitar doenças e acidentes de trabalho, sem obviamente, mencionar como isso deverá ser feito:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2017)

Verifica-se que o artigo 62 da CLT, ao excluir determinados empregados do direito ao recebimento de horas extras, contraria diretamente a Constituição Federal, que em momento nenhum faz restrição a determinados trabalhadores.

Além do exposto, é certo que o diretor, gerente, chefe, administradores ou qualquer um que detenha poder de mando, não deve ficar trabalhando por tempo indeterminado, o que ocorre na prática, perdendo direito de se relacionar com seus familiares, amigos, ou somente de descansar, independente do valor pago a título de remuneração, o trabalho sem limites caracteriza exploração, levando o funcionário a um desgaste físico e emocional que sequer será remunerado, posto que a CLT, sem justificativas plausíveis, os excluem do recebimento. Conforme entendimento de Maciel (2010):

O art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, determina que para todo e qualquer trabalhador brasileiro a jornada de trabalho será de oito horas, com exceção dos casos de redução e compensação. Com fulcro nos princípios da isonomia de jornada dos trabalhadores e da dignidade da pessoa humana que norteiam a Lei Máxima, resta evidente que compete uma (re)análise do artigo 62 insculpido no texto Celetista, uma vez que está eivado de inconstitucionalidade na medida em que priva uma classe de trabalhador de gozar do direito ao lazer que está elevado como um direito fundamental da pessoa humana (MACIEL, 2010, s.p.).

De acordo com Delgado (2016), a atual disposição contida no artigo 62 da CLT estabeleceu apenas uma presunção *juris tantum* mais benéfica ao empregador, de que os trabalhadores em razão de sua posição elevada na empresa, não se submetem a controle e fiscalização de horário de trabalho:

É inegável, contudo, que, para elisão das regras referentes a jornada de trabalho, o mesmo art. 62 estabelece apenas e tão somente uma presunção *juris tantum*: a de que tais trabalhadores, por sua posição hierárquica elevada na estrutura funcional da empresa, não se submetem a controle e fiscalização estrita de horário de trabalho. Presunção favorável ao empregador... mas que admite prova em contrário. Evidenciado que o gerente, não obstante detentor de poderes de gestão e favorecido pelo acréscimo salarial equivalente ou maior do que 40% do salário efetivo, submete-se a estrito controle diário de horário e jornada, enquadra-se tal empregado nas fronteiras da duração padrão de trabalho de sua categoria profissional, sendo credor de horas extras efetivamente prestadas por além dessa duração padrão. Compreender-se que a CLT produziu discriminação em desfavor de tais empregados gerentes – e não apenas mera presunção jurídica -, é entender-se ser o texto celetista essencialmente ineficaz, por agredir normas constitucionais expressas em direção contrária (art. 5º, caput; art. 7º, XIII e XVI, CF/88). (DELGADO, 2016, p. 1005).

Embora o artigo conste a função de gerente, ou aqueles que exerçam cargo de gestão, verifica-se que na prática laboral diversos empregadores, de má-fé, tentam enquadrar seus funcionários nesse quadro de gerência, muitas vezes somente alterando sua denominação, enquanto as atividades exercidas são as mesmas dos demais funcionários, inclusive controlando a jornada e exigindo a prestação de horas extras, além de serem subordinados a outro funcionário. De acordo com Cendron (2009), tal artigo deve ser retirado do ordenamento jurídico brasileiro, posto que totalmente inconstitucional:

O artigo 62 da CLT, ainda em vigor, à medida que faz exclusão, é odioso, repugnante e maldoso, pois fere o espírito protetor dado ao trabalhador brasileiro, cujos direitos foram conquistados graças ao seu suor e sangue ao longo da história. É, pois, um dispositivo digno de ser exonerado do ordenamento jurídico brasileiro, cujas regras enobrecem o trabalhador, a verificar-se pela atual Constituição.

De todo o exposto, tem-se que a duração da jornada de trabalho no Brasil é de oito horas, como quer a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XIII, para todo e qualquer trabalhador, sem ressalva alguma. Ainda, deve-se considerar para qualquer profissional como trabalho extraordinário e sujeito à contraprestação o que extrapolar esse número constitucional. Não tem mais valia, enfim, o artigo 62 da CLT ao fazer exclusão das duas categorias de trabalhadores a que se refere da regra geral superior tutelar da jornada de trabalho brasileira (CENDRON, 2009, s.p.).

Observa-se que as normas de limites de jornada foram criadas baseadas em fundamentos importantes, posto que visam proporcionar aos trabalhadores uma pausa para realização de suas necessidades biológicas e sociais, protegendo o direito à saúde, dignidade, lazer, de modo que não é certo excluir algumas classes somente em razão da função que exercem, pois o que se verifica na prática é que muitos gerentes e diretores trabalham

exaustivamente, inclusive após a modernização tecnológica, laboram de suas próprias residências, necessitando de proteção legal como qualquer outro funcionário.

Também não se afigura justo suprimir o direito às horas extras e limite de jornada daqueles que exercem atividades externas, sob o argumento ultrapassado de ausência de possibilidade de controle de horário, pois a tecnologia atualmente permite que isso seja feito como se o mesmo estivesse laborando na sede da empresa, sendo uma responsabilidade do empregador e não de seu funcionário.

Verifica-se, portanto, que estamos diante de uma inconstitucionalidade, posto que foi retirada desses trabalhadores a garantia de controle de jornada, contrariando direitos fundamentais assegurados pela Carta Magna, de modo que estes cumprem jornadas cada vez mais exaustivas e prolongadas, visando maiores remunerações como no caso daqueles que exercem atividades externas, ou tão somente a manutenção de cargos, como no caso de gerentes e diretores, retirando-lhes a possibilidade convivência familiar, e conseqüentemente resultando em doenças e acidentes decorrentes do labor extraordinário, justamente o que o Direito do Trabalho busca evitar.

2.3 Períodos de descansos obrigatórios no contrato de trabalho

Visando evitar o cansaço decorrente do trabalho, e conseqüentemente os acidentes laborais, o Direito do Trabalho trouxe alguns intervalos para refeição e descanso durante a jornada de trabalho ou entre uma jornada e outra, que não serão deduzidos da jornada, assim nesse período de tempo estabelecido pela legislação, o empregado não prestará serviços ao seu empregador.

Conforme entendimento do doutrinador Martins (2012), a natureza jurídica das pausas para refeição compreende a obrigação do funcionário de não laborar para descansar ou se alimentar, enquanto o empregador não deverá exigir que este trabalhe durante esse período. Tratam-se de normas de ordem pública, absoluta, pois o Estado tem obrigação de ajudar na preservação da saúde do trabalhador, não podendo ser alteradas pela vontade das partes ou por norma coletiva.

Esse intervalos são obrigatórios, pois buscam proteger a higidez mental e física do funcionário, evitando o cansaço excessivo responsável por causar acidentes de trabalho, bem como possibilitar a convivência familiar, de acordo com Martinez (2016), essas pausas são de suma importância, possuindo apoio na Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Com apoio no art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (Resolução n. 217-A, da ONU, de 10-12-1948), pode-se afirmar que “ toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e às férias periódicas pagas”. Trata-se, portanto, de uma proteção oferecida ao trabalho visando, fundamentalmente, a sua saúde laboral e a sua integridade física, uma vez que as pausas evitam a sobrecarga muscular e a fadiga mental (MARTINEZ, 2016, p. 701).

Durante a jornada de trabalho existem dois intervalos a serem observados, o intrajornada e o interjornada, entretanto, considerando a jornada semanal, o intervalo a ser usufruído é o descanso semanal remunerado. E por último, as férias, que devem ser concedidas após um ano de labor, conforme entendimento de Delgado (2016):

Efetivamente, a duração diária (jornada) surge, de maneira geral, entrecortada por períodos de descansos mais ou menos curtos em seu interior (intervalos intrajornadas), separando-se das jornadas fronteiriças por distintos e mais extensos períodos de descanso (intervalos interjornadas). Os períodos de descanso comparecem, mais uma vez, na interseção dos módulos semanais de labor, através do que se denomina repouso semanal ou, eventualmente, através de certos dias excepcionalmente eleitos para descanso pela legislação federal, regional ou local (os feriados). Finalmente, marcam sua presença até no contexto anual da duração do trabalho, mediante a figura das férias anuais remuneradas (DELGADO, 2016, p. 1046).

O intervalo intrajornada, regulamentado pelo artigo 71 da CLT corresponde a pausa durante a jornada de trabalho, sendo obrigatória a concessão de quinze minutos de descanso para os labores superiores a quatro e inferiores a seis horas. Para jornadas que excederem às seis horas, deverá ser concedido ao trabalhador uma folga de no mínimo uma e máximo de duas horas, entretanto, o referido intervalo sofreu modificações com a atual reforma trabalhista.

Até o presente momento, a pausa mínima de uma hora somente poderia ser reduzida, através do Ministério do Trabalho e Emprego, após parecer da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, quando ficasse provado que o local de labor atenderia todas às exigências referentes à organização dos refeitórios e quando não houvesse a possibilidade de prorrogar a jornada de trabalho (horas extras), nos termos do parágrafo § 3º do art. 71 da CLT, sendo vedada sua supressão em qualquer outra circunstância, ainda que previsto em cláusulas de acordo ou convenção coletiva.

Em decorrência da importância do presente intervalo na prevenção de acidentes de trabalho e recuperação da higidez do trabalhador, a Súmula 437 do C. TST, traz em seu bojo a natureza salarial da pausa, de modo que, a sua supressão parcial, implica no pagamento total do período, e não apenas o que foi suprimido.

No entanto, com o advento da reforma trabalhista, o intervalo intrajornada sofrerá drásticas mudanças, o art. 611-A autoriza a possibilidade de redução do intervalo para trinta minutos, bastando a existência de convenção ou acordo coletivo de trabalho, bem como o parágrafo quarto traz a natureza deste como indenizatória, de modo que, somente será pago o restante do período que não for usufruído:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Art. 71.(...)

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (BRASIL, 2017).

Verifica-se a supressão de mais um direito importante que já havia sido conquistado pelos trabalhadores, o intervalo intrajornada que era uma norma de caráter obrigatório não admitia flexibilização posto que visa proteger a saúde do trabalhador, agora poderá ser reduzido para trinta minutos, tempo insuficiente para refeição e descanso.

O intervalo interjornada ou “entre turnos” regulamentado pelo artigo 66 da CLT corresponde ao descanso obrigatório de onze horas entre o fim de uma jornada e o início de outra, conforme entendimento do doutrinador Martinez (2016):

Consoante dispõe o art. 66 da CLT (e também, quanto aos rurícolas, conforme o art. 5º da Lei n. 5.889/73), entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso. Assim, se, por exemplo, um trabalhador conclui suas atividades às 22h de um dia, ele somente as poderá retomar às 9h do dia seguinte. Note-se que na contagem dessas horas não se aplica a redução ficta do horário noturno, ou seja, todas as horas são contadas na dimensão de sessenta minutos (MARTINEZ, 2016, p. 715).

No tocante a este intervalo, a doutrina e jurisprudência apresentam posicionamentos diferentes com relação a sua não observância, embora haja entendimento na OJ 355, alguns entendem que o desrespeito a este intervalo não ensejaria o pagamento de horas extras em favor do empregado, posto que seria apenas uma infração administrativa, e quando não configurar excesso de jornada, não daria direito a qualquer indenização paga ao trabalhador, conforme entendimento jurisprudencial:

INTERVALO INTERJORNADA. ARTIGO 66 DA CLT. A inobservância do intervalo interjornadas de 11 horas entre jornadas previsto no artigo 66 da CLT representa mera infração administrativa, não ensejando, portanto, o

pagamento de horas extras e reflexos perseguidos. Recurso ordinário que se nega provimento no particular (BRASIL, 2013).

Entretanto, para a maioria dos doutrinadores e aplicadores do Direito do trabalho, o desrespeito a este intervalo possui efeitos equivalente ao intervalo intrajornada, posto que o empregador fica obrigado a remunerar as horas que foram subtraídas do descanso, conforme Orientação Jurisprudencial 355 da SDI-1 do C.TST:

INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT. O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula 110 do TST 86, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

Embora haja opiniões diversas, verifica-se que os dois intervalos possuem a mesma finalidade de proteção à saúde e bem-estar do trabalhador, ressaltando que o intervalo interjornada possui uma finalidade ainda mais importante, posto que permite ao funcionário a possibilidade de convívio familiar, razão pela qual o posicionamento de tratar de mera infração administrativa deveria ser completamente superado, conforme entendimento de Delgado (2016):

Os objetivos dos intervalos interjornadas e intersemanais tendem a ser mais amplos do que os característicos dos intervalos intrajornadas. É verdade que também visam tais lapsos temporais recuperar as energias do empregado, em seguida ao cumprimento diário ou semanal de seu labor. Nesse sentido, também eles se constroem em torno de preocupações voltadas à saúde, higiene e segurança do obreiro – tal como os intervalos intrajornadas (DELGADO, 2016, p. 1061).

Além dos intervalos durante ou entre as jornadas, outra pausa presente no Direito do Trabalho é o repouso semanal remunerado com natureza salarial, de acordo com Martins (2012), este corresponde ao período em que o empregado deixa de laborar uma vez por semana, preferencialmente aos domingos e nos feriados, mas recebendo remuneração. Esse repouso deverá ser somado com o intervalo interjornada de onze horas, somando um período de trinta e cinco horas de descanso ao trabalhador. Ainda nos ensinamentos do doutrinador:

Os fundamentos do repouso semanal são:

- (a) biológicos, em razão da fadiga do empregado, que precisa recuperar suas energias de trabalho, depois de prestar serviços por seis dias. Pode importar diminuição do rendimento no trabalho;
- (b) social: em razão da necessidade de o trabalhador ter um dia inteiro para ficar com sua família, para poder ir à Igreja ou ter contato com a sociedade;
- (c) econômico: possibilidade de a empresa contratar outro trabalhador se

necessitar de serviço durante o descanso de um grupo de empregados (MARTINS, 2012, p. 579).

Por fim, o último e mais longo período de descanso, são as férias anuais. De acordo com Barros (2016), as férias é um direito do funcionário de abster-se do labor durante um número de dias consecutivos por ano, sem abrir mão de sua remuneração e após cumprir certos requisitos.

O direito a férias está disciplinado na CLT, compreendendo vários artigos, e essas poderão ser usufruídas pelo trabalhador após doze meses de labor, o qual o empregador deverá conceder dentro do mesmo prazo de um ano, sob pena de pagamento em dobro de cada período não concedido no momento oportuno. O trabalhador somente perderá seu direito, total ou parcialmente, quando se ausentar injustificadamente do labor pelos períodos previsto no artigo 130 da CLT. De acordo com os ensinamentos de Martins (2012):

As férias visam proporcionar descanso ao trabalhador, após certo período de trabalho, quando já se acumularam no organismo toxinas que não foram eliminadas adequadamente. Os estudos da medicina do trabalho revelam que o trabalho contínuo sem férias é prejudicial ao organismo. Sabe-se que, após o quinto mês de trabalho sem férias, o empregado já não tem o mesmo rendimento, principalmente em serviço intelectual. Pode-se, ainda, dizer, em relação às férias, que elas são um complemento ao descanso semanal remunerado.

Nas férias, o interesse não é apenas do trabalhador, que quer gozá-las, mas também do Estado, que pretende que o obreiro as usufrua. Trata-se de verdadeiro direito do empregado, irrenunciável, tendo caráter eminentemente higiênico (MARTINS, 2012, p. 589).

Conclui-se que todos os intervalos sejam intrajornadas, entrejornadas ou após o cumprimento destas, são de suma importância para garantir o direito à saúde, higidez física e mental dos trabalhadores, bem como visam permitir que estes tenham a possibilidade de conviver em sociedade, seja em meio amigável ou familiar.

Em decorrência de seu valor, tratam-se de normas de aplicação geral e obrigatória, que até então não deveriam sofrer influências particulares ou sindicais que admitiam pouca ou nenhuma flexibilização, considerando que tutelam direitos fundamentais e irrenunciáveis garantidos pela Constituição Federal.

Observa-se que a reforma que entrará em vigor, mais uma vez suprirá direitos fundamentais trabalhistas que demoraram anos para serem adquiridos e até o presente momento não o foram em sua integralidade, sob a justificativa de controle da crise econômica instalada no Brasil.

CAPÍTULO 3 UTILIZAÇÃO DE CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

Visando investigar a consequência da utilização de celulares no ambiente laboral, é necessária a distinção entre local e ambiente de trabalho. O primeiro corresponde ao espaço físico onde o empregado desempenha sua atividade, enquanto o segundo diz respeito as condições de higiene e segurança do lugar da prestação de serviços.

Com o advento da tecnologia os celulares que possuíam a única função de facilitar a comunicação, evoluíram consideravelmente sendo introduzidos no âmbito do trabalho. Entretanto, seu uso desmedido pode causar grandes prejuízos as partes integrantes da relação de emprego posto que podem funcionar como um foco de distração e resultar em graves acidentes.

Considerando os prejuízos que o uso ilimitado do celular pode ocasionar é direito e obrigação do empregador regular a permissão ou proibição de sua utilização, posto que é o responsável direto pelos danos ocasionados por seu empregado, razão pela qual a restrição faz parte de seu poder de direção.

Entretanto, ainda que tenha o direito de dirigir, organizar e fiscalizar sua atividade, as normas estabelecidas necessitam ser realizadas com observância aos princípios basilares norteadores da relação de emprego e dos empregados, como o direito à dignidade, intimidade e personalidade.

3.1 Ambiente X Local de Trabalho – Considerações Necessárias

Para uma análise sobre a consequência da utilização de celulares durante a jornada de labor, são necessárias algumas considerações a respeito da distinção entre ambiente e local de trabalho.

O local de trabalho corresponde ao espaço físico da empresa, no qual o empregado se desloca para cumprir a atividade para qual foi contratado, segundo Delgado (2017, p. 980, 981) não se deve confundir local de trabalho com centro de trabalho, posto que, embora na prática os dois conceitos se refiram ao lugar da prestação de serviço, pode haver diferença significativa entre os mesmos, como em uma mina de subsolo, em que o centro de trabalho encontra-se na sede onde os trabalhadores se apresentam, entretanto, seu local de trabalho situa-se no fundo da própria mina.

O ambiente de trabalho está relacionado às condições do local da prestação de serviços, englobando as medidas de higiene e segurança, sendo regulado por diversas normas. A CLT traz em seu artigo 389 da CLT um conjunto de regras que toda empresa é obrigada a adotar para garantir um meio seguro e confortável aos seus funcionários:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho (BRASIL, 1943).

Conforme estabelecido pelo artigo 3º da Lei nº 6.938/81 o meio ambiente é “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”, após a formação do conceito, a doutrina o dividiu em quatro partes: natural, artificial, cultural e por fim, o meio ambiente do trabalho. Este último corresponde ao conjunto de elementos que compõem o âmbito laboral.

O meio ambiente do trabalho foi inserido ao conceito constitucional de meio ambiente, em decorrência de sua importância, de acordo com Fiorillo (2004) e Figueiredo (2002):

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc. (FIORILLO, 2004; FIGUEIREDO, 2004. p. 22-23).

O conceito transcende a concepção meramente espacial (local de trabalho como elemento do contrato de trabalho) e se afasta da falsa dicotomia ambiental natural x ambiental artificial. Na verdade, a atividade laboral não se limita a um único espaço geográfico, admitindo a movimentação do trabalhador. Por tal razão, podemos dizer que meio ambiente do trabalho é o local onde o trabalhador desenvolve a sua atividade profissional. Este aspecto do meio ambiente – o meio ambiente do trabalho – assim desloca-se com o trabalhador nos períodos em que este se encontra no exercício da atividade laboral. Em outras palavras, a ideia de meio ambiente do trabalho está

centralizada na pessoa do trabalhador no momento em que ele desenvolve sua atividade laboral, daí porque a irrelevância da dicotomia natural vs. artificial (MARTINS, 2002, p. 378-379).

É cediço que o ser humano passa uma grande parte de seu tempo no local de trabalho, permanecendo de oito a doze horas diárias na empresa, razão pela qual o empregador tem obrigação de garantir que as atividades se desenvolvam em um ambiente digno, hígido e seguro, posto que a Constituição Federal em seu artigo 225, garante aos indivíduos o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, inclusive no âmbito trabalhista.

Conforme Delgado (2016), a CLT exige que as empresas cumpram as normas de segurança e medicina do trabalho, visando garantir o direito a sadia qualidade de vida de seus empregados e terceirizados:

Condições degradantes no ambiente de trabalho: cabe ao empregador ofertar a seus empregados (e aos terceirizados também, quando houver) ambiente de trabalho hígido, regular, digno. Dispõe a Constituição que todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225, caput), que é essencial à sadia qualidade de vida (art. 225, caput, CF/88). Com a sabedoria que tanto a caracteriza, esclarece a Lei Máxima que o meio ambiente do trabalho é parte integrante do conceito constitucional de meio ambiente (art. 200, VIII, CF/88). A CLT, por sua vez, informa que incumbe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art.157, I, CLT), inclusive as diversas medidas especiais expostas no art. 200 da Consolidação e objeto de regulação especificada pelo Ministério do Trabalho, na forma do art. 155, I, da CLT e art. 7º, XXII, da Constituição (“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”). Nessa linha despontam as diversas NRs (Normas Regulamentadoras) do Ministério do Trabalho, aprovadas por Portarias Ministeriais, visando ao aperfeiçoamento dos vários tipos de meio ambiente do trabalho. A afronta a esses preceitos, de modo a submeter os trabalhadores a condições degradantes de trabalho, resulta na indenização por dano moral (art. 5º, V e X, CF/88; art. 186, Código Civil de 2002) (DELGADO, 2016, p. 720-721)

Verifica-se, portanto, que ao inserir o conceito de meio ambiente de trabalho na Constituição Federal, o legislador reconheceu sua natureza de direito fundamental necessário ao desenvolvimento do ser humano, garantindo proteção jurídica, visando proteger a saúde física e psíquica do trabalhador, bem como a sua dignidade, papel atribuído não só ao empregador, como ao próprio Estado através de normas.

O amparo do meio ambiente oferecido pela Carta Magna visa garantir a humanização do trabalho, tirando o enfoque dado a questão econômica de se obter lucro a qualquer custo, evitando que haja violação aos direitos basilares da parte hipossuficiente da relação de trabalho.

A CLT traz um capítulo específico que versa sobre à segurança e medicina do trabalho, os artigos 154 a 201 estabelecem diversas medidas a serem observadas pelos empregados,

empregadores e órgãos da administração pública. O artigo 200 do mesmo diploma atribuiu competência ao Ministério do Trabalho para criar regras complementares, chamadas de Normas Regulamentadoras (NR), foram aprovadas inicialmente vinte e oito pela Portaria 3.214 de 1978, atualmente totalizam trinta e seis.

Tratam-se de normas de cumprimento obrigatório para as empresas privadas, públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam funcionários sob o regime Celetista.

O artigo 7º da Carta Magna, estabelece que é direito do trabalhador a redução dos riscos presentes no trabalho, através das normas de saúde, higiene e segurança, bem como obriga o empregador a remunerar adicionalmente aqueles que laboram em condições insalubres e perigosas.

O ambiente insalubre está previsto no artigo 189 da CLT, sendo aquele que expõe o funcionário a determinados agentes nocivos de natureza física, como a chuva, o calor, pressão sonora, química, produtos relacionados a hidrocarbonetos e biológica como o sangue e doenças infectocontagiosas.

O trabalho em condições perigosas previsto no artigo 193 da CLT é aquele que, em sua natureza, ameaça à integridade física do trabalhador, sendo exercido em condições de risco acentuado, como a exposição a inflamáveis, explosivos, energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência física e o trabalho com motocicleta, todos expressamente previstos na legislação.

Cabe ao empregador seguir as instruções dos órgãos competentes, adotando todas as medidas necessárias, como o fornecimento de equipamentos de proteção, respeito aos intervalos de descanso e a limitação da jornada de trabalho, evitando o labor excessivo, para coibir a ocorrência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, ao empregado obedecer às regras impostas pela empresa, visando o seu próprio bem-estar e aos órgãos da administração pública fiscalizar a aplicação das normas nas empresas.

Observa-se que o ordenamento jurídico aponta determinadas situações em que o empregado está exposto a riscos em decorrência da própria atividade, entretanto, há determinados casos em que este se expõe a circunstâncias perigosas por imprudência e negligência, como através do descontrole na utilização dos celulares, cabendo ao empregador controlá-las por meio do poder de direção.

3.2 A utilização do celular como ferramenta de trabalho e para fins corporativos

O desenvolvimento tecnológico permitiu a criação de diversos aparelhos eletrônicos, dentre eles, os celulares. Inicialmente com a função única de permitir a comunicação móvel, com o passar dos anos esses objetos evoluíram radicalmente, sendo dotados das mais variadas funções e introduzidos em todos os setores da sociedade, inclusive no ambiente de trabalho.

De acordo com pesquisas feitas pela ANATEL (2017), o Brasil encerrou agosto de 2017 com 242.167.504 de linhas ativas de telefonia móvel, um número de 117,49 celulares a cada 100 habitantes.

Os celulares possuíam a única função de comunicação que somente era permitida através de chamadas, entretanto, com o desenvolvimento dos aparelhos, a internet passou a integrá-los, recebendo a denominação “*smartphones*”. Estes permitiram que a comunicação via chamadas fosse perdendo espaço, sendo realizada através de aplicativos como Whatsapp, que permite a gravação de áudios que são enviados em tempo real, além das mensagens, fotos, vídeos e arquivos, inclusive documentos. Este é, atualmente, o aplicativo mais utilizado como ferramenta de trabalho, de acordo com Saboia (2016):

Com cerca de 100 milhões de usuários no Brasil – o equivalente a 96% dos brasileiros que possuem um smartphone – o WhatsApp é, sem dúvida, uma das plataformas digitais mais populares no país. Lançado globalmente em 2009, e comprado pelo Facebook em 2014, por cerca de US\$ 22 bilhões, o serviço tornou-se um fenômeno local ao permitir que pessoas troquem mensagens de texto, áudio e imagens a partir de seus celulares, sem gastos adicionais com SMS – bastando estarem conectados a uma rede sem fio [...] Por aqui, ainda que originalmente tenha sido promovido como um simples app para troca de mensagens, o WhatsApp vem ganhando novas utilidades, capitaneadas por empreendedores, empresas de diferentes portes e até mesmo instituições públicas.

Essa dinâmica, inclusive, vem mudando a expectativa de usuários em relação à presença online de marcas e prestadores de serviços.

Alguns proprietários de academias locais, por exemplo, estão usando a plataforma para responder dúvidas de sócios e marcar horários de atividades. De forma semelhante, comerciantes independentes já enviam mensagens regulares a clientes para informá-los sobre produtos recém-chegados.

Companhias de maior porte, como imobiliárias, vêm listando o WhatsApp como um dos seus principais canais de contato com potenciais clientes (SABOIA, 2016, s.p.).

Outro aplicativo que permite a facilidade de comunicação entre empresa e consumidor é o instragram, no qual são criados perfis onde os lojistas publicam fotos de seus produtos,

permitindo a troca de mensagens instantâneas, o que garante segurança na hora de efetuar a compra.

Verifica-se que as pessoas estão conectadas diariamente e a todo momento através de seus *smartphones*. No âmbito laboral, o avanço foi extremamente significativo, permitindo não só uma comunicação mais ágil entre empregado e empregador, como uma maior interação entre empresa/indústria e cliente/consumidor, de modo que se tornaram uma ferramenta para o labor e utilizados para fins corporativos.

Em decorrência do acelerado avanço tecnológico, ainda se discute intensamente sobre os benefícios e malefícios dos celulares no ambiente laboral, pois embora funcione como ferramenta para o trabalho, também gera efeitos negativos, como o atraso nas atividades em razão do tempo desnecessário no aparelho, a divulgação, postagem de conteúdos que exponha a empresa a riscos de indenizações, acidentes de trabalho e outras desvantagens.

Em muitos setores laborais, os *smartphones* serviram como impulsionadores ao desenvolvimento econômico, principalmente através dos aplicativos como *whatsapp* e *instagram* que facilitaram a comunicação entre comerciantes e consumidores. Atualmente encontra-se diversas histórias de lojistas que utilizam os aparelhos como ferramenta de trabalho, e que em decorrência destes tiveram um aumento extremamente significativo em suas vendas, pela maior proximidade com seus clientes:

Whatsapp vira ferramenta de negócio para comerciantes no litoral de SP.

Com uns cliques no celular é possível comprar roupas e até mandar flores.

Empresas e autônomos contratam pessoas para realizar serviço.

O Whatsapp deixou de ser apenas um aplicativo de bate papo para virar uma ferramenta de negócios para alguns comerciantes e autônomos de Santos, no litoral de São Paulo. Eles têm apostado na venda por meio das redes sociais e por meio do aplicativo que virou uma febre entre os brasileiros. Com apenas alguns cliques no celular, é possível comprar roupas e até mandar flores.

As irmãs Thaís e Thalita Ferreira Pimentel, de 29 e 21 anos, começaram a vender roupas de ginástica para ganhar uma renda extra e também suprir um mercado que elas acreditavam que estava deficiente. Elas começaram a vender as peças para amigas e conhecidas, mas o número de clientes aumentou depois que os produtos foram para as redes sociais. “Decidimos fazer um Instagram e foi alvo bombástico logo de cara” afirma Thalita.

[...]

Hoje, Thalita revela que maior parte da renda obtida com a venda das roupas vem das redes sociais. As clientes veem as fotos dos produtos no Instagram ou no Facebook e entram em contato com as irmãs pelo Whatsapp para fechar a compra. “Fazemos o atendimento todo personalizado para essa pessoa pelo Whatsapp. É como se fosse uma loja, que a pessoa entra para ser atendida”, explica Thalita, que lembra que isso é essencial para as clientes se sentirem seguras já que não há uma loja física. As peças são enviadas pelo correio ou a entrega é feita a domicílio. “Enviamos para todo o país, não importa onde a pessoa esteja. Nosso público está em todo o Brasil” diz ela. (grifos nossos) (ROSSI, 2014, s.p.).

Começou com R\$ 200 e 10 biquínis; hoje vende via WhatsApp e lucra R\$ 18 mil.

WhatsApp é ferramenta de trabalho para a empreendedora Thiara Farias, 25. Ela decidiu trabalhar por conta própria após ser demitida da loja onde trabalhava, em 2011, e encontrou no aplicativo um aliado para "bombar" o negócio.

Com um investimento inicial de R\$ 200, Farias contratou uma costureira para fazer dez biquínis, que ela mesmo havia desenhado. Vendeu tudo em menos de um mês. Assim nascia a Flor do Caribe. No começo, as peças eram divulgadas e vendidas apenas via Facebook.

O negócio ganhou força dois anos depois, quando a empresária começou a publicar fotos dos produtos no Instagram e a usar o WhatsApp para vender e se relacionar com os clientes.

Dois funcionários e lucro de R\$ 18 mil por mês A estrutura da empresa aumentou para dar conta dos pedidos. "Contratei duas pessoas, cada uma com um número de telefone. Elas trabalham das 9h às 18h conectadas aos clientes via aplicativo", diz.

Para ela, o fato de o aplicativo ser fácil de usar e estar presente no dia a dia das pessoas contribuiu para o sucesso das vendas. "Até quem não sabe usar a internet ou tem medo de comprar online se sente mais seguro, pela possibilidade de trocar mensagens com nossos vendedores."

A empresa vende por atacado e varejo para clientes no Brasil e também no Caribe, em Portugal, Suíça e Itália. As peças variam entre R\$ 120 e R\$ 180 e são enviadas pelos Correios.

Hoje em dia, o negócio tem um faturamento médio mensal de R\$ 25 mil e lucro de R\$ 18 mil. (grifos nossos) (AISENBERG, 2016, s.p.)

Os *smartphones* permitiram o contato entre empresa e consumidor de maneira rápida e eficaz, transmitindo aos usuários uma segurança na hora da compra, pois os produtos estão disponíveis em páginas abertas ao público, inclusive possibilitando que se publique sugestões, reclamações e insatisfações quanto ao serviço prestado pelo comerciante.

Diante do que fora apresentado, é certo que a introdução dos aparelhos refletiu diretamente no ambiente de trabalho, em algumas ocasiões contribuindo para o desenvolvimento econômico, principalmente no tocante ao setor de comércio, posto que a facilidade de contato entre lojista e cliente permitiu um impulso significativo nas vendas de produtos de diversos segmentos como roupas, sapatos, maquiagens, eletrônicos, eletrodomésticos, entre outros.

Embora esteja cada vez mais inserido na sociedade, a utilização do celular no trabalho gera opiniões divergentes a respeito de sua necessidade, enquanto algumas empresas consideram como recurso imprescindível para o desenvolvimento econômico, muitas adotam políticas que visam restringir por completo o acesso do trabalhador a essa tecnologia, sob justificativa de um menor desempenho da atividade quando o mesmo permanece muito tempo conectado.

Em que pese a utilização dos celulares tenha trazido reflexos significativamente positivos em alguns setores, facilitando algumas atividades, em outros segmentos, o uso indiscriminado reflete em aspectos negativos, razão pela qual algumas medidas já são adotadas para evitar danos as duas partes da relação.

Atualmente, não há como ignorar a importância da utilização dos aparelhos, seja no âmbito pessoal ou profissional, entretanto, nos casos em que demandam mais atenção na execução de atividades, os celulares deixam a função de ferramenta de trabalho e tornam-se instrumentos perigosos para empregados e empregadores, cujos reflexos devem ser observados com cautela, principalmente em relação a utilização das redes sociais para fins particulares no ambiente laboral.

A utilização da internet para fins pessoais no local de trabalho é uma prática que gera reflexos negativos, trata-se de tema pouco abordado por doutrinadores e pesquisadores brasileiros, entretanto, recebe o nome de *cyberloafing* por autores estrangeiros que já apresentam estudos mais aprofundados sobre o assunto. De acordo com Blanchard e Henle (2008):

Cyberloafing é o uso pessoal do e-mail e da internet enquanto trabalha. (...) Sugerimos que a "cyberloafing" tem duas formas primárias: cyberloafing leve (enviar e receber e-mail pessoal no trabalho, por exemplo) e a grave (apostas online, acesso à sites de conteúdo adulto). (tradução nossa) (BLANCHARD; HENLE, 2008, s.p.).

Um exemplo de reflexo negativo ocorre em indústrias, local onde o trabalhador precisa de atenção ao operar máquinas que oferecem riscos a sua integridade, bem como no setor da construção civil que também demanda uma maior atenção para execução dos serviços. Algumas empresas já buscam meios de limitar o uso dos *smartphones*, como o setor da Construção Civil do Distrito Federal, através de convenção coletiva que possui regramento a respeito da impossibilidade do uso do celular durante o período de expediente:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA UTILIZAÇÃO DE APARELHO CELULAR E ACESSÓRIOS

Não é permitido o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, durante o horário de trabalho realizado em obra, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso que não seja ligação de voz.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso, será permitido apenas no intervalo para descanso intrajornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso de o empregado precisar atender ou realizar uma ligação particular de caráter emergencial durante o horário de

trabalho, deverá interromper a atividade que estiver desenvolvendo e se posicionar de forma segura, em área que será delimitada pelo empregador, para utilização do dispositivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O uso inadequado de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim considerado o que não observar as cláusulas anteriores, constituirá atitude passível de advertência e, em caso de reincidência, considerando tratar-se de questão relacionada à segurança do trabalho é aplicável as punições disciplinares previstas no parágrafo único, da cláusula quadragésima quinta do presente documento.

CLÁUSULA QUADragésIMA TERCEIRA: CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE USO RESPONSÁVEL DO CELULAR

Os empregadores e o Sindicato Laboral irão realizar periodicamente campanhas educativas de uso responsável do celular, segundo os critérios estabelecidos na cláusula quadragésima segunda do presente documento.

CLÁUSULA QUADragésIMA QUARTA: FIXAÇÃO DE AVISOS QUANTO AO USO DO CELULAR E OUTROS

Os empregadores devem afixar, em local visível, aviso de proibição de uso de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim como informar os horários permitidos e as áreas consideradas seguras (ANEXO A).

As ferramentas disponibilizadas nos atuais *smartphones*, embora facilitem o desenvolver de determinadas atividades, também funciona como foco de distração aos empregados que não necessitam de seu uso para o trabalho, influenciando diretamente no rendimento do trabalhador e principalmente resultando em graves acidentes laborais, como no caso da construção civil e indústrias, razão pela qual determinados setores proíbem expressamente a sua utilização.

3.3 Uso indiscriminado do celular e a necessidade de controle através do poder de direção

Considerando o *cyberloafing*, bem como o uso inadequado dos respectivos aparelhos em atividades que necessitam de um maior cuidado e atenção visando evitar prejuízos a atividade e danos a integridade do trabalhador, cabe ao empregador através do seu poder diretivo regular a utilização dos smartphones no local de trabalho. Entretanto, levando em conta que os celulares atualmente fazem parte do dia-a-dia dos indivíduos, esta limitação deverá ocorrer respeitando os limites de seus direitos fundamentais.

Atualmente os telefones móveis permitem o acesso à internet, os chamados *smartphones*, além de todo o conteúdo oferecido pelos sites, são dotados de inúmeros aplicativos de fotos, jogos, e-mail, transações bancárias, livros, notícias, deixando de ser

utilizados apenas para receber e realizar ligações, possuindo conteúdos que levam a distração, de modo que seu uso desmedido no local de trabalho pode ocasionar grandes prejuízos aos integrantes da relação empregatícia.

Nesse sentido, visando controlar as problemáticas que surgem no ambiente de trabalho em decorrência do uso do celular, principalmente os acidentes, cabe ao dono da atividade dentro do seu poder diretivo a possibilidade de restringir ou limitar a utilização dos *smartphones* durante o horário de trabalho.

É incontroverso que o mau uso dos aparelhos resulta em diversos problemas, principalmente em determinados setores trabalhistas. A problemática que se instaura é a necessidade de aplicação de forma correta e ponderada do poder diretivo do empregador a fim de que tal limitação não fira os direitos básicos do empregado, já que este permite dentre outras funções, o contato direto com a família.

É importante ressaltar que o empregador é responsável pelas consequências de atos ilícitos praticados por seus empregados, razão pela qual deve garantir o controle de sua empresa, evitando que em decorrência do uso de celular seu funcionário venha causar danos a atividade, a terceiros ou sendo vítima de acidente.

Observa-se que os problemas com relação ao uso desenfreado dos celulares já ocorrem na prática, como no caso de um motorista de ônibus que utilizou o aparelho durante o transporte de passageiros, colocando em risco não só a sua vida, mas também a de terceiros e da trabalhadora que teve sua mão prensada ao tentar retirar o objeto que caiu dentro da máquina, conforme julgados:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. MOTORISTA PROFISSIONAL. IMPRUDÊNCIA NA DIREÇÃO VEÍCULO DE TRANSPORTE COLETIVO DE PASSAGEIROS. FALTA GRAVE. PUNIÇÃO PROPORCIONAL. VALIDADE DA DESPEDIDA. O motorista profissional, na direção de veículo de transporte coletivo de passageiros, não pode assumir postura que coloque em risco a própria vida, a vida dos passageiros que transporta e dos transeuntes que utilizavam a via pública. Trata-se de função que demanda extrema cautela e responsabilidade, porquanto, nessa condição, o empregado é responsável pela vida e patrimônio alheios. A displicência não pode ser tolerada nesse ramo de atividade, sob pena de configurar conivência por parte do empregador com as condutas inadequadas adotadas pelo autor no exercício de seu trabalho. Sob esse aspecto, seria incongruente exigir-se, do Poder Judiciário, rigor com os empregadores no tocante à assunção das responsabilidades assumidas - como a sociedade frequente e corretamente exige - e, por outro lado, defender-se a leniência com atitudes imprudentes do motorista, potencialmente aptas a gerar graves consequências, inclusive morte coletiva. No caso, as condutas do autor, de não utilização de cinto de segurança, conversas com passageiros durante a condução do veículo e, ainda, manipulação de telefone celular durante a direção - violando-se, inclusive, o Código de Trânsito Brasileiro -

indubitavelmente, afiguram-se reprováveis o suficiente para ensejar a aplicação da punição máxima laboral, dispensada qualquer gradação da punição. Patenteada, nesse contexto, a existência de faltas graves atribuídas ao autor, caracterizadoras de mau procedimento e indisciplina, subsumindo-se, a hipótese, ao gizado pelo art. 482, alíneas b e h, da CLT. Sentença mantida (BRASIL, 2015).

JUSTA CAUSA. MOTORISTA DE ÔNIBUS INTERMUNICIPAL ENVOLVIDO EM ACIDENTE DE TRÂNSITO NA BR-101. Restou comprovado nos autos (fato incontroverso) a utilização de aparelho celular pelo reclamante no momento do sério acidente que se envolveu. Recurso patronal provido para manter a justa causa aplicada ao autor (BRASIL, 2016).

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. ACIDENTE DE TRABALHO. EMPREGADA QUE TEVE A SUA MÃO Prensada AO TENTAR PEGAR O CELULAR. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL, ESTÉTICO E PENSIONAMENTO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. Conquanto o sob Regional tenha entendido que a Reclamada incorreu em omissão, pois deveria ter tomado as medidas necessárias a melhor orientar seus empregados, ficou configurado nos autos que havia uma determinação da empresa de que não era permitido falar no celular se estivesse no setor de trabalho, conforme confissão real da própria Reclamante. Verifica-se, portanto, que, ao contrário do entendimento do Regional, a empresa adotou medidas necessárias à prevenção de acidentes, entre elas a proibição o uso de d celular em serviço. Assim, a atitude da Reclamante, de adentrar o local de trabalho com o aparelho celular e colocá-lo sobre a prensa, importou em desrespeito às normas da empresa, atraindo para si o risco do acidente, que, de fato, veio a ocorrer. Registre-se que é possível depreender da própria confissão da Reclamante que, se não fosse a sua atitude imprudente, o acidente não teria ocorrido, pois aconteceu justamente porque ela colocou a sua mão na prensa, quando esta começou a subir, para tentar pegar o seu celular. Diante de tais constatações, apesar de ser lamentável o acidente ocorrido e as sequelas que acompanharão a Reclamante por toda a vida, não há como deixar de concluir pela culpa exclusiva da vítima. Recurso de Revista conhecido e provido. (BRASIL, 2014)

A restrição tem como foco primordial a segurança no local de trabalho, além de resguardar a atividade empresarial. No entanto, este controle deve ser feito moderadamente, evitando a afronta aos princípios que regem a relação de emprego, principalmente no tocante à dignidade do empregado.

Em que pese a ausência de regulamentação do uso de celular pelo ordenamento jurídico brasileiro, alguns critérios já são adotados pelos empregadores para limitar a utilização para fins pessoais durante a jornada de trabalho.

Esta limitação tem sido adotada nas empresas principalmente, no que se refere a utilização em relação ao acesso às redes sociais, como *Facebook*, *Instagram*, *Snapchat* e aplicativos de jogos, através dos manuais e regimentos internos que estabelecem horários e intervalos para seu uso. De acordo com Delgado (2017):

Controle de uso de equipamentos eletrônicos e de informática, inclusive acesso à internet: cabe ao empregador ofertar ferramentas de trabalho a seus empregados, para uso no ambiente de trabalho, no exercício de seu poder diretivo e regulamentar (poder de direção fixado no art. 2º, caput, da CLT). Nessa linha, ele pode fixar regras internas concernentes à utilização desses equipamentos ofertados, inclusive bloqueando o acesso a sítios pornográficos, de estrito lazer e similares. Não obstante a licitude dessa regulação interna, em princípio, desponta sempre, nesses casos, uma zona fronteira propensa a ensejar dúvidas: todo e qualquer ato do trabalhador, durante a utilização desses equipamentos eletrônicos, constitui área de regência estrita da empresa ou, ao revés, há certa margem de discricionariedade em benefício do empregado, no uso de tais equipamentos? (DELGADO, 2017, p. 735 e 736).

Verifica-se que o empregador através do seu poder de direção, é responsável pela estrutura de sua empresa, e com a evolução tecnológica e a possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas algumas empresas permitem a participação dos empregados no desenvolvimento dos regulamentos internos, visando a manutenção de princípios fundamentais do empregado, para Barros (2009):

O regulamento é um ato jurídico que disciplina futuras relações jurídicas. É considerado pela doutrina como fonte formal heterônoma, quando elaborado exclusivamente pelo empregador, ou fonte formal autônoma, quando o empregado participa de sua construção (BARROS, 2009, p. 126).

A confecção do regulamento interno da empresa não é obrigatória, entretanto, considerando o tempo em que a legislação trabalhista foi confeccionada, os avanços que surgiram com o advento da tecnologia e a grande mudança nas relações de emprego causadas pela internet, estes podem auxiliar o empregador em casos de ausência de regulamentação legal. A elaboração destes regimentos que não podem ser contrários à lei, pode trazer benefícios ao ambiente de trabalho, evitando conflitos e permitindo que as punições aplicadas sejam feitas moderadamente. De acordo com Pantaleão:

O Regulamento Interno das empresas é o instrumento pelo qual o empregador pode se valer para estabelecer regras (direitos e obrigações) aos empregados que a ela presta serviços.

Muitas empresas se utilizam deste instituto para ditar normas complementares às já previstas na legislação trabalhista, já que por mais abrangente que possa ser, a norma trabalhista não é suficiente para satisfazer as necessidades peculiares apresentadas nas mais diversas empresas e seus respectivos ramos de atividade.

De forma geral o regulamento interno estabelece o que é permitido ou não dentro da organização, e pode abranger regras tanto para os empregados quanto ao próprio empregador.

Dentre as principais regras que normalmente estão dispostas em um regulamento podemos citar: cláusulas que estabelecem a obrigatoriedade da utilização de uniformes (nas áreas administrativas ou de piso de fábrica); cuidados no manejo de máquinas e equipamentos; a correta utilização dos computadores e a prudência na condução dos veículos da empresa; requisitos gerais de admissão; condição de indenização nos prejuízos causados ao

empregador por dolo, culpa, negligência, imprudência e imperícia nos atos praticados pelo empregado, abrangendo, inclusive, danos causados a terceiros (outros empregados, clientes ou fornecedores); respeito aos superiores hierárquicos e aos colegas de trabalho; regras sobre faltas e atrasos (condições para abono); tempo disponível para marcação do cartão ponto (além da previsão legal); licenças previstas em lei (casamento, falecimento, nascimento de filho, serviço militar entre outras) e documentos obrigatórios para sua concessão; procedimentos e formas para pedido e concessão de férias, observado os prazos previstos legalmente; transferências de local de trabalho; utilização dos benefícios concedidos; proibições quanto ao ingresso em setores restritos; Proibições ou orientações para o uso do tabaco (local, número de vezes e tempo disponível), observadas as limitações legais; orientações para recebimento de visitas; respeito e cordialidade na representação da empresa perante a sociedade; vestimentas condizentes com o ambiente de trabalho ou com a formalidade que determinadas condições exigem; agir de forma ética no exercício de sua função, tanto dentro quanto fora da empresa; punições por divulgar informações sigilosas da empresa, entre outros.

Por se tratar de regras que são estabelecidas unilateralmente, ou seja, somente a empresa, utilizando-se de seu poder diretivo, é quem dita tais regras, cabe ao empregado cumpri-las de acordo com o estabelecido.

Entretanto, tais regras não podem violar direitos já assegurados por lei, acordo ou convenção coletiva, situação em que o empregador estará contrariando o art. 9º da CLT o que, por conseguinte, caracterizariam atos nulos de pleno direito. (2017)

Em decorrência da ausência de legislação, as empresas que optarem por incluir a limitação dos aparelhos durante as atividades através de regimentos internos que não confrontem a lei, necessita conceder no momento da contratação uma cópia aos seus funcionários para que eles tomem conhecimento das normas e procedimentos adotados, de modo que este servirá para justificar eventual advertência, suspensão ou até mesmo rescisão contratual de trabalho por justa causa daqueles que não se submeterem ao regulamento. Observa-se que os Tribunais já consideram válidas as demissões por justa causa dos trabalhadores que fazem mau uso dos *smartphones* durante as atividades:

RESTRICÇÃO AO USO DE TELEFONES CELULARES NO HORÁRIO DE LABOR. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. A proibição do uso de aparelho celular pelo empregado, no período em que está laborando, está inserida no poder diretivo do empregador, porquanto tais equipamentos permitem que a qualquer momento o trabalhador interrompa suas atividades profissionais para dedicar-se a questões particulares, nem sempre de caráter urgente, desviando sua atenção. A interferência na concentração gera não apenas uma interrupção dos serviços, mas também pode provocar acidente de trabalho, pondo em risco a integridade física dos trabalhadores envolvidos na tarefa (BRASIL, 2012).

JUSTA CAUSA CONFIRMADA. Trata-se de caso em que, como bem dispôs o juízo de 1º grau, fica claro que o autor -não cumpria a ordem geral da empresa de não utilizar o telefone celular em serviço-. Ora, não há como o reclamante defender a tese de que não havia sido pré-avisado da regra geral de proibição do uso de celular em serviço, pois ele já havia sido advertido por tal motivo antes, e, ao depois, suspenso, também com base em nova falta de

mesma natureza, como comprova o documento de fls. 71, ocorrências estas que guardaram plena imediatidade (BRASIL, 2014).

É direito do empregador estabelecer regras, fiscalizar e aplicar punições ao funcionário no caso de desrespeito às normas previstas ou não no regimento interno da empresa, no entanto, o direito conferido ao dono da atividade não pode ser exercido de forma indiscriminada, ilegal ou abusiva, respeitando os direitos personalíssimos do empregado, de acordo com Gomes (1996):

[...] sob a denominação de direitos da personalidade compreendem-se os direitos personalíssimos e os direitos essenciais ao desenvolvimento da pessoa humana que a doutrina moderna preconiza e disciplina no corpo do Código Civil como direitos absolutos, desprovidos, porém, da faculdade de disposição. Destinam-se a resguardar a eminente dignidade da pessoa humana, preservando-a dos atentados que pode sofrer por parte dos outros indivíduos (GOMES, 1996, p.130).

Nessa esteira, o empregador tem a difícil missão de organizar o ambiente laboral, posto que, mesmo assegurado no artigo 2º da CLT o poder de direção que possui relação direta com o direito de propriedade garantido constitucionalmente, há um conflito direto com os direitos indisponíveis dos funcionários, também previstos na Carta Magna nos termos do artigo 5º, X.

Como em todo conflito entre princípios, a solução é observar o princípio da proporcionalidade e da razoabilidade, analisando em cada caso concreto qual direito deverá prevalecer. Entretanto, em que pese a nossa constituição não traga um princípio supremo, há autores que defendem que em razão da posição de subordinação do empregado, a dignidade humana deve ser sempre observada e preservada, assim conforme bem salientado por Rodriguez (2000):

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de esclarecer um aparato preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho, a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes (RODRIGUEZ, 2000, p.83).

É necessário um maior cuidado no exercício do poder de direção, uma vez que utilizado de maneira contundente, pode ferir diretamente direitos fundamentais e até a função social do trabalho, e uma vez atingido o patrimônio moral do trabalhador, resultará na incidência da reparação de danos extrapatrimoniais, conforme Delgado (2017):

O princípio constitucional da proporcionalidade, além do princípio da razoabilidade, é que podem conferir solução a essas dúvidas normativas e de

enquadramento de fatos em regras jurídicas: desde que não se trate de ato irregular do empregado e que não cause efetivo prejuízo à empresa, o uso normal dos equipamentos não se considera disfunção contratual (afinal, ninguém conseguirá tornar-se expert no manejo desses equipamentos se não os manejar com certa intensidade). Por outro lado, o rigor excessivo empresarial, quanto à regência normativa dessa matéria, pode alcançar o status de abuso de poder ou de prerrogativas. Regras claras, sensatas e prefixadas, conforme se percebe, uma vez mais são importante mecanismo para evitar divergências interpretativas e incompreensões. Mais uma vez, a conduta disfuncional do trabalhador pode ensejar o cometimento de infração legal (por exemplo, mau procedimento ou indisciplina ou até mesmo desídia — alíneas “b”, in fine, “h”, ab initio ou “e” do art. 482 da CLT). Do mesmo modo, a conduta disfuncional do empregador pode ensejar o cometimento de infração legal tipificada no art. 483 da CLT (rigor excessivo, mencionado na alínea “b”, por exemplo). Caso a disfunção empresarial atinja o patrimônio moral do trabalhador (intimidade, vida privada, honra, imagem, etc.), pode surgir a incidência da reparação de dano moral (DELGADO, 2017, p. 736).

Deste modo é do empregador o direito e o dever de regulamentar o ambiente laboral, restringindo ou limitando o uso de celulares, através de normas dispostas no regulamento interno, em decorrência da ausência de legislação, mas desde que o faça sem ferir direitos fundamentais e personalíssimos do empregado previstos na Constituição Federal Brasileira, buscando sempre a proteção ao princípio da dignidade humana, visto que o funcionário é a parte hipossuficiente da relação empregatícia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme análise do que foi abordado a relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho, concretizada através da presença cumulada dos requisitos necessários disciplinados pelo artigo 3º da CLT, pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, composta pelo empregador e empregado, sendo regulamentada por um contrato e fiscalizada pelo empregador através de seu poder de direção, que estabelece as normas a serem cumpridas enquanto viger o pacto laboral.

Cabe ao empregador regular a atividade empresarial, conforme artigo 2º da CLT, que traz expressamente o verbo “dirigir”, caracterizando o poder diretivo, que consiste na obrigação de organizar, fiscalizar e até aplicar punições.

Entretanto, ainda que seja concedido ao empregador o poder de organizar e dirigir sua atividade, este deverá agir nos limites da legislação, observando os princípios basilares da relação de emprego e de seus empregados. Em decorrência dos direitos fundamentais do empregado a organização do ambiente de trabalho deve visar a proteção destes, e não somente a obtenção desenfreada de lucro, posto que a relação de emprego deve sempre respeitar a dignidade do funcionário.

O empregado é visto como a parte hipossuficiente da relação de emprego, razão pela qual é necessário que sejam estabelecidos alguns limites ao poder de direção do empregador para que seu método de controle, organização, fiscalização e imposição de penalidades, não venham infringir direitos fundamentais principalmente no que se refere ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Esse poder de direção começa desde o surgimento da empresa com a elaboração da atividade e para um bom funcionamento, embora não seja obrigatório, necessita de regimentos internos visto que a sua criação e a ciência do funcionário ao teor das regras ali previstas, facilita a fiscalização e exigibilidade do cumprimento das normas da empresa, inclusive possibilitando aplicação de faltas em caso de desrespeito por parte do funcionário.

Nota-se que a adoção de um regimento interno não tem caráter obrigatório para o empregador, entretanto, pode auxiliar em casos em que não haja regulamentação legal, desde que não contenha regras contrárias aquelas já previstas no ordenamento jurídico brasileiro, como no caso do uso de celulares no ambiente de trabalho, que ainda não possui legislação específica.

Em que pese alguns setores trabalhistas tenham tido um impacto positivo nas suas relações comerciais com a introdução dos celulares, outros apresentaram graves problemas com o uso desenfreado destes aparelhos, inclusive acidentes laborais que poderiam implicar na responsabilização do empregador, razão pela qual há necessidade de controle que ainda não é oferecido pela legislação trabalhista devendo o dono da atividade adotar outras medidas para combatê-lo.

Através de uma iniciativa do empregador com a instalação do regulamento interno é possível a criação de regras que visam restringir ou proibir a utilização de celulares no ambiente laboral. Este deverá constar todas as normas em relação ao uso dos *smartphones*, se haverá limitação parcial ou restrição total, visando evitar a prática do *cyberloafing*, que é o uso dos aparelhos para fins pessoais, inclusive nas empresas em que sejam usados como ferramenta de trabalho sendo permitido somente para fins laborais.

Entretanto, não basta a simples elaboração do regimento, é necessário que seja concedido e apresentado aos funcionários no momento da contratação, que deverão assinar para comprovar a ciência, inclusive ofertando uma cópia para que este não alegue desconhecimento das regras em caso de punição por eventual descumprimento.

Em algumas atividades fica difícil controlar a prática do *cyberloafing*, como nos casos das lojas que usam os celulares como ferramenta de trabalho para facilitar as vendas. Entretanto, essas atividades não apresentam grandes riscos de acidentes de trabalho como ocorre em setores industriais e de construção civil, que demandam uma maior atenção para execução das tarefas. Visando evitar que estes tenham acesso aos aparelhos durante a jornada de trabalho, o empregador pode adequar o local de trabalho.

O empregador poderá constar no regimento interno que os aparelhos devam permanecer guardados em vestiários e arquivos até o fim da jornada, mas instalando telefones fixos, oferecendo conforto aos seus funcionários no tocante a comunicação com sua família, que em casos de urgência poderá ocorrer a qualquer tempo pelas linhas disponibilizadas pela empresa. Demonstrando que o objetivo da restrição não é inviabilizar o contato com a família, e sim a preservação de sua integridade física e do bom funcionamento do estabelecimento, evitando acidentes de trabalho.

As regras constantes do regimento interno que busquem a limitação ou proibição dos *smartphones* são normas restritivas de direitos, e não poderão ter condão de humilhar ou inviabilizar o contato com a sociedade, devendo ser cumprida por todos os empregados, com exceção daqueles que necessitam como ferramenta de trabalho visando tão somente garantir o

bom funcionamento das atividades e a segurança no ambiente laboral, não podendo servir como ato de perseguição a funcionário específico.

O dono da atividade ainda poderá constar no regimento interno, a criação de curtos intervalos durante a jornada de trabalho com dez, quinze minutos em que o empregado poderá ter acesso aos *smartphones* para usar da maneira que preferir, sem colocar em risco sua integridade e conseqüentemente pleitear por indenizações posteriores.

Visando conscientizar os empregados sobre os perigos que os celulares podem ocasionar ao serem utilizados de maneira desenfreada, o empregador também poderá apresentar cursos e treinamentos voltados à segurança do local de trabalho, como através de notícias e vídeos impactantes que demonstrem os acidentes ocorridos em outras empresas, ou simulem situações que podem vir a acontecer.

Em que pese a legislação trabalhista não discipline o uso de celulares no ambiente de trabalho, ficou comprovado que é lícito ao dono da atividade através de seu poder de direção, limitar ou proibir o uso dos *smartphones* e acesso às redes sociais no ambiente laboral quando a utilização é feita para fins pessoais, servindo como foco de distração, sendo prejudicial para a atividade laboral e à própria integridade física do empregado.

Cabe ao empregador elaborar regras de conduta visando coibir essa prática, posto que responde pelos danos causados por seu empregado, inclusive sendo obrigado ao pagamento de indenizações de valores significativos.

Entretanto, considerando que há um conflito de princípios, posto que os celulares estão ligados ao direito de comunicação e intimidade do trabalhador, e a atividade empresarial ligada ao direito de propriedade do empregador, este deverá observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade ao criar o referido regulamento, a fim de que não se caracterize abuso de direito e violação aos princípios fundamentais da parte hipossuficiente da relação, principalmente à dignidade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. As recentes decisões do STF sobre os direitos dos trabalhadores : reforma ou destruição?. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 19-30, mar./abr. 2017.

AISENBERG, Michelle. Começou com R\$ 200 e 10 biquínis; hoje vende via WhatsApp e lucra R\$ 18 mil. **UOL Economia**, São Paulo, 01 julho 2016. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empreendedorismo/noticias/redacao/2016/07/01/comecou-com-r-200-e-10-biquinis-hoje-vende-via-whatsapp-e-lucra-r-18-mil.htm?cmpid=copiaecola>>. Acesso em: 17 out. 2017.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BLANCHARD, Anita L.; HENLE, Christine. **Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control**. 2008. Disponível em: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.156.2997&rep=rep1&type=pdf>>. Acesso em: 17 out. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1952. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Emendas Constitucionais de Revisão. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 18 out. 2017.

_____. Presidência da República. Decreto Lei. nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 18 out. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho - TRT-9. RO: 03124201402509008 PR 03124-2014-025-09-00-8, Relatora: Sueli Gil El Rafihi. 6ª Turma. Publicado em 13 nov. 2015. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255770539/recurso-ordinario-ro-3124201402509008-pr-03124-2014-025-09-00-8?ref=juris-tabs#>>. Acesso em: 18 out. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho - TRT-1. RO: 00111209320155010282 RJ 00111-20-93.2015.5.01.0282, Relator: Jorge Fernando Gonçalves da Fonte. 3ª Turma, Publicado em 05 jun. 2017. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/909176/00111209320155010282-DOERJ-05-06-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y&themepath=PortalTRT1/>>. Acesso em: 18 out. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho - TRT-1. RO: 0000925-31.2013.5.01.0343 RJ, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira. 9ª Turma, Publicado em 28 out. 2014. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/148628820/recurso-ordinario-ro-9253120135010343-rj>>. Acesso em: 18 out. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho - TRT-10. RO: 00000080220175100802 DF 0000008-02.2017.5.10.0802, Relator: José Leone Cordeiro Leite. 3ª Turma, Publicado em 24 mai. 2017. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/463839907/recurso-ordinario-ro-80220175100802-df-0000008-0220175100802/>>. Acesso em: 18 out. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho - TRT-19. RO: 00008381620165190005 AL 0000838-16.2016.5.19.0005, Relatora: Anne Inojosa. 2ª Turma, Publicado em 01 set. 2017. Disponível em: <<https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/495097439/recurso-ordinario-ro-8381620165190005-0000838-1620165190005/>>. Acesso em: 20 set. 2017

_____. Tribunal Regional do Trabalho - TRT-20. RO: 00000050220155200006 SE 0000005-02.2015.5.20.0006, Relatora: Maria das Graças Monteiro Melo. 2ª Turma, Publicado em 23 nov. 2016. Disponível em: <<https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/424472322/50220155200006>>. Acesso em: 18 out. 2017

_____. Tribunal Regional do Trabalho - TRT-2. RO: 00009564620125020444 SP 0000956-46.2012.5.02.0444, Relatora: Regina Vasconcelos. 18ª Turma, Publicado em 18 set. 2013. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/145895572/recurso-ordinario-ro-9564620125020444-sp-00009564620125020444-a28>>. Acesso em: 18 out. 2017

_____. Tribunal Regional do Trabalho - TRT-12. RO: 00008528420115120032 SC 0000852-84.2011.5.12.0032, Relatora: Maria de Lourdes Leiria. 5ª Turma, Publicado em 22 mar. 2012. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=217320&plocalConexao=sap2&tipo=PDF>>. Acesso em: 18 out. 2017

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 199 da SDI-1.** Jogo do bicho. contrato de trabalho. nulidade. objeto ilícito (título alterado e inserido dispositivo). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_181.htm#TEMA199>. Acesso em: 18 out. 2017

_____. Tribunal Superior do Trabalho. TST - RR: 521-66.2012.5.04.0234, Relatora: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 06 ago. 2014, 4ª Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.** Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=9975&dtaPublicacaoStr=08/08/2014%2007:00:00&nia=6118490>>. Acesso em: 18 out. 2017.

CENDRON, Guilherme. **Inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT.** 2009. Disponível em <<http://guilhermecendron.blogspot.com.br/2009/11/inconstitucionalidade-do-art-62-da-clt.html>> 20 nov. 2009. Acesso em: 07 maio 2017.

DE OLIVEIRA, A.L.M; MARTINS, A.P.A. Os prós e contras da jornada 12 x 36 – Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/os-pros-e-contras-da-jornada-12-x-36>> Acesso em: 07 mai.2017

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª edição. São Paulo: LTR, 2015.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

FIGUEIRÊDO, Guilherme José Purvin de. **O bem estar do trabalhador rural como função socioambiental da propriedade**. In: LIMA, André (Org). O direito para o Brasil socioambiental. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2002. p. 378-379.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 22-23

GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

TELEFONIA móvel registra aumento de 156.155 linhas em agosto. 2017. Disponível em: <<http://www.anatel.gov.br/dados/destaque-1/283-telefoniamovel-registra-aumento-de-156-155-linhas-em-agosto>>. Acesso em: 04 out. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MACIEL, Álvaro dos Santos. **O art. 62 da CLT e a ofensa ao direito ao lazer do trabalhador: uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana**. 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6221>. Acesso em: 07 maio 2017.

MANNRICH, Nelson. **Direito do trabalho em tempos de crise: qual a medida da reforma?**. 2016. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 31-47, mar./abr. 2017.

MARANHÃO, Délio e Alli. **Instituições de Direito do Trabalho**. 13 ed. vol 1. São Paulo: LTR, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo: Atlas 2011.

_____. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. - São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Regulamento Interno das Empresas – Regras que devem ser respeitadas**. 2017. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/regulam_interno.htm>. Acesso em: 11 out. 2017.

ROSSI, Mariane. **Whatsapp vira ferramenta de negócio para comerciantes no litoral de SP**. 2014. Disponível em <<http://g1.globo.com/sp/santos-regiao/noticia/2014/07/whatsapp-vira-ferramenta-de-negocio-para-comerciantes-no-litoral-de-sp.html>>. Acesso em: 10 set.2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SABOIA, Fernanda. **5 Formas de melhorar o seu negócio com o Whatsapp**. 2016. Disponível em: <<https://endeavor.org.br/whatsapp-marketing-dicas/>>. Acesso em: 13 set. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. 23 jun. 2003. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 18 out. 2017.

TEIXEIRA, João Carlos; KALIL, Renan Bernardi. **Negociado sobre o legislado e a flexibilização trabalhista**. 2017. Disponível em: <https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6bf076b6-a355-45eb-83b5-c8e32e7b3826/Artigo+Negociado+sobre+o+legislado+e+a+flexibiliza%C3%A7%C3%A3o+trabalhista+%28Jo%C3%A3o+Carlos+Teixeira+e+Renan+Bernardi+Kalil%29.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 18 out. 2017.

ANEXO A – Convenção coletiva de trabalho 2017/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000302/2017

DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/05/2017

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR029880/2017

NÚMERO DO PROCESSO: 46206.004116/2017-69

DATA DO PROTOCOLO: 24/05/2017

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS TRAB NAS IND DA CONSTR E DO MOB DE BRASILIA, CNPJ n. 00.033.357/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAIMUNDO SALVADOR DA COSTA BRAZ;

E

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUCAO CIVIL DO DF, CNPJ n. 00.031.716/0001-56, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). LUIZ CARLOS BOTELHO FERREIRA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2017 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas indústrias de construções, edificações, montagens, reformas e manutenção ou cedentes de mão de obra, sob qualquer forma, observadas as condições estabelecidas pela legislação em vigor, com abrangência territorial no Distrito Federal.**

Estão igualmente obrigadas ao cumprimento deste instrumento as empresas que venham a se estabelecer no Distrito Federal, inclusive empresas com sede em outros Estados ou Municípios que sejam contratadas ou subcontratadas para executar obras públicas ou privadas. As empresas são obrigadas a enviar ao STICMB, cópia do documento de Comunicação Prévia por elas protocolado na SRT-DF, antes do início das atividades, conforme estabelece o item 18.2.1 da Norma Regulamentadora NR-18, com abrangência territorial em DF.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2017, os empregadores praticarão os seguintes pisos salariais, cujos valores são independentes do percentual estabelecido no caput da cláusula 4ª.

CATEGORIA	PISO SALARIAL 1º maio de 2017	
	R\$ / hora	Mensal
SERVENTE/AJUDANTE	4,67	R\$1.027,40
GUARDIÃO DE OBRA	4,67	R\$ 1.027,40
MEIO-OFICIAL	5,15	R\$ 1.133,00
OFICIAL	7,20	R\$ 1.584,00

PARÁGRAFO PRIMEIRO: São considerados categoria de profissional (denominado na tabela acima oficial), de forma taxativa, as seguintes funções: pedreiro; ladrilheiro; carpinteiro; armador; bombeiro hidráulico; eletricista; marceneiro; serralheiro; soldador; azulejista; estucador; motorista; gesseiro; pastilheiro; sinalizador; montador; pintor; poceiro; lustrador; impermeabilizador; sondador; vidraceiro e operadores de máquinas pesadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As diferenças decorrentes do reajuste pactuado nesta Convenção deverão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de maio/2017, até o quinto dia útil do mês subsequente.

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Em 1º de maio de 2017, os salários da categoria, à exceção daqueles enquadrados nos pisos salariais, serão reajustados em 4,30% (quatro vírgula trinta por cento), compensando-se eventuais antecipações espontâneas concedidas entre 1º de maio de 2016 e 30 e abril de 2017.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para os empregados admitidos no período de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017, o reajuste pactuado será aplicado observando-se o critério “pró-rata” relativamente ao período entre a data de admissão do empregado e a data base da categoria, respeitado a obediência dos pisos salariais, contidos na cláusula 3ª.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Exclusivamente para os empregados das empresas que prestam serviços de manutenção (corretiva e preventiva) não se aplica o critério “pro-rata” definido no parágrafo anterior.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os empregadores efetuarão mensalmente o pagamento do mês trabalhado até o 5º dia útil do mês subsequente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregadores, a seu critério, poderão efetuar adiantamento de salário durante o mês, compensável no pagamento do salário correspondente ou de verbas rescisórias, conforme o caso.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os pagamentos efetuados em dinheiro ou em cheque, salvo por motivo de força maior devidamente justificado, serão efetuados imediatamente após o encerramento da jornada de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregador que atrasar o pagamento de salário de seu empregado pagará, ao trabalhador, uma multa equivalente a 01 (um) dia de trabalho do empregado, por cada 2 (dois) dias de atraso, até o limite do valor do salário de um mês do trabalhador.

PARÁGRAFO QUARTO - O primeiro dia de atraso já sujeita o empregador à multa prevista no parágrafo antecedente.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO JOVEM APRENDIZ

Para o pagamento da remuneração devida ao Aprendiz será utilizado o piso salarial do Servente/Ajudante como base para a proporcionalidade devida ao Aprendiz.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE CONTRACHEQUE E DESCONTOS SALARIAIS

Os empregadores fornecerão mensalmente a seus empregados contracheque ou documento hábil semelhante, constando, obrigatoriamente, a remuneração especificada, incluindo horas extras, se houver, e descontos efetuados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A execução de trabalhos dentro da base territorial do Sindicato Laboral, que não implique em mudança de domicílio do empregado, não acarreta transferência do empregado para efeito do art. 469, § 3º, da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Será permitido ao empregador, quando expressamente autorizado pelo empregado, o desconto direto em folha de pagamento, quando oferecida contraprestação de seguro de vida em grupo, farmácia, plano médico-odontológico, convênios diversos, com participação total ou parcial do empregado nos custos.

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO DO EMPREGADO DEVIDO AOS DANOS PRATICADOS

O desconto na remuneração do empregado, para cobrir eventuais danos por ele praticados, somente poderá ocorrer quando devidamente comprovada a culpa ou dolo.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORA-EXTRA

A hora-extra será remunerada com adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal, exceto quando realizada no dia do repouso semanal remunerado e nos feriados, as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO - As horas extras serão registradas no mesmo cartão de ponto que acolher o registro do horário normal.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O empregado fará jus mensalmente a um adicional por tempo de serviço na mesma empresa à razão de 5% (cinco por cento) a cada triênio completado, aplicados cumulativamente até o limite de 20% (vinte por cento), correspondente ao quarto triênio, ficando assegurados os direitos adquiridos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O adicional por tempo de serviço previsto no *caput*, por convenção entre as entidades sindicais, não é parcela integrante do salário, não repercutindo nas demais parcelas trabalhistas decorrentes do vínculo de emprego.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O adicional por tempo de serviço deve ser pago juntamente com o salário, de forma destacada, constando o seu registro no documento de pagamento e na CTPS.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A interrupção do contrato de trabalho por período igual ou superior a 03 (três) meses ensejará reinício da contagem dos triênios.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE APOSENTADORIA

O empregador concederá, em uma única vez e em apenas uma parcela, abono ao empregado que se aposentar espontaneamente (por tempo de serviço, contribuição ou idade), equivalente a 02 (dois) salários mínimos, desde que conte com ao menos dois anos de serviço na empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO TRABALHO POR TAREFA

O trabalho por tarefa deverá ser ajustado por escrito entre as partes e os valores apurados devem constar no contracheque do empregado.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão alimentação aos empregados, em uma das seguintes formas: a) ticket alimentação no valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por dia trabalhado; b) marmitex embalagem nº. 09, por dia trabalhado, c) cantina da obra ou d) cesta básica mensal, com os itens abaixo discriminados, podendo cobrar, como valor máximo de ressarcimento, o percentual de 10% (dez por cento) por refeição.

Cesta Básica		
Qtde.	Tipo	Produto
02	Pacote	Café (500g cada)
05	Pacote	Arroz tipo 01 (5 kg cada)
08	Pacote	Feijão (kg)
02	Pacote	Sal (kg)
04	Pacote	Fubá (kg)
03	Pacote	Farinha de mandioca (kg)
05	Pacote	Macarrão (kg)
04	Pacote	Cuscuz (kg)
06	Lata	Extrato de tomate (350g)
08	Lata	Sardinha
01	Pote	Tempero completo (kg)
02	Pote	Margarina (500g)
01	Pacote	Fósforo
01	Pacote	Papel higiênico (08 unidades)
03	Unidade	Sabão em barra
02	Caixa	Sabão em pó (1kg)
04	Envelope	Coloral
02	Vidro	Detergente
01	Lata	Goiabada (500g)

Cesta Básica		
Qtde.	Tipo	Produto
05	Litro	Óleo de soja
02	Pacote	Farinha de trigo
02	Pacote	Açúcar (5 kg)

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A alimentação fornecida pelos empregadores na forma prevista nesta cláusula não integrará o salário do empregado para quaisquer efeitos.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Recomenda-se aos empregadores a adesão ao PAT - Programa de Alimentação ao Trabalhador, propondo-se os sindicatos convenientes a promoverem a divulgação das normas, procedimentos e benefícios da adesão.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os empregadores fornecerão outra alimentação gratuita ao empregado que trabalhar em sobrejornada diária igual ou superior a 02 (duas) horas, conforme itens “b” e “c” do caput desta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO - Os empregadores fornecerão outra alimentação gratuita consistente em um lanche composto 02 (dois) pães franceses (50g cada) com manteiga ou margarina e café com leite ao empregado que trabalhar em sobrejornada diária inferior a 02 (duas) horas.

PARÁGRAFO QUINTO - Recomenda-se ao empregador que já estiver praticando desconto inferior ao máximo estipulado, que mantenha sua política de subsídio nos locais onde, atualmente, haja fornecimento de refeição.

PARÁGRAFO SEXTO- As empresas deverão acompanhar a qualidade da alimentação fornecida aos seus empregados, observando os parâmetros nutricionais fixados na Portaria Interministerial nº 66, de 28/08/2006.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE CAFÉ-DA-MANHÃ

Os empregadores fornecerão a todos os seus empregados gratuitamente, café da manhã composto de: 02 (dois) pães franceses (50g cada) com manteiga ou margarina e café com leite, antes do início da jornada de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Nos canteiros de obra com efetivo igual ou inferior a 50 (cinquenta) empregados e para todo o setor administrativo, fica facultado ao empregador o não

fornecimento do próprio café da manhã, ressarcindo o empregado no valor unitário de R\$ 3,45 (três reais e quarenta e cinco centavos) por dia trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO –No caso de o empregado ser transferido de canteiro de obra e, nessa hipótese, não receber o café da manhã in natura, deve o empregador ressarcir o empregado no valor unitário de R\$ 3,45 (três reais e quarenta e cinco centavos) por dia trabalhado sem o recebimento do café da manhã.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRANSPORTE/VALE-TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão transporte gratuito para os seus empregados, por meios próprios ou mediante vale-transporte, entre os locais de residência e trabalho, e vice-versa, desde que se comprove a necessidade por meio de documento hábil.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No trajeto residência/trabalho e vice-versa, quando o deslocamento for superior a 1.900 (hum mil e novecentos) metros, o empregado fará jus ao vale-transporte, desde que servido o trajeto por transporte coletivo regular. Da mesma forma, na hipótese de o local de prestação dos serviços estar distante mais de 1.900 (hum mil e novecentos) metros do ponto de embarque/desembarque, fará jus o empregado ao segundo vale-transporte, desde que servido o trajeto por transporte coletivo regular.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de mudança de endereço do empregado que justifique a concessão do vale-transporte, caberá a ele a responsabilidade pela comunicação ao empregador de tal mudança, por escrito e mediante recibo, sob pena de não o fazendo perder o direito de reclamar o benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica convalidado e ratificado o 1º Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 98/99, firmado em 4/11/98, consubstanciando as definições seguintes: a) poderão os empregadores, com anuência expressa dos empregados, e com respaldo na RE nº. 418410 do STF e na decisão TST-AA-366.360/97.4 – Ac SDC de 1º/06/98, conceder o valor equivalente ao vale-transporte, mediante antecipação em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês; b) a antecipação do valor equivalente ao vale-transporte não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para qualquer efeito, inclusive não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou FGTS.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO

As empresas farão sem ônus, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I – R\$ 16.700,00 (dezesesseis mil e setecentos reais) em caso de Morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

II – R\$ 16.700,00 (dezesesseis mil e setecentos reais), em caso de invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local do ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

III - R\$ 16.700,00 (dezesesseis mil e setecentos reais), em caso de Invalidez Permanente total adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para a Cobertura de MORTE, limitado ao Capital Segurado mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo aos seguintes critérios de pagamento:

IV - R\$ 8.350,00 (oito mil trezentos e cinquenta reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a) por qualquer causa;

V - R\$ 4.175,00 (quatro mil cento e setenta e cinco reais), em caso de morte por qualquer causa de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI - R\$ 4.175,00 (quatro mil cento e setenta e cinco reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o (a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

VII – Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 kg de alimentos;

VIII – Ocorrendo a morte do empregado (a) por acidente no exercício de sua profissão, a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$ 4.640,00 (quatro mil seiscentos e quarenta reais);

IX – Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista devidamente comprovado;

X - Ocorrendo o nascimento de filho(s) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, DUAS CESTAS-NATALIDADE, caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com os itens abaixo discriminados, desde que o empregador seja comunicado formalmente em até 30 dias após o parto da funcionária contemplada.

KIT MÃE

Quantidade	Produto
11	Áçúcar Cristal 5kg
11	Algodão Flocos 250gr
11	Biscoito de Mel 200gr
2	Paqueta de Café 250gr cada
4	Canjiquinha 500gr Descartáveis
2	Pacote Estalada pacote 200gr 10unid
11	Extrato de Tomate 350gr
11	Mamão de 140ml
11	Óleo de Mandarim 100ml
2	Sabão Capicó 75gr
11	Schäplog para bebê 200ml
2	Macarrão Espaguete 500gr cada
1	Macarrão Penne 500gr
1	Mucilon Arroz 400gr
2	Óleo de Soja 900ml cada
1	Pacote de Sal 1kg
2	Latas de Sardinha 130gr cada
2	Semente Linhaça 250gr cada

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que não cumprirem a presente cláusula e seus parágrafos serão responsabilizadas pelo pagamento das coberturas mínimas citadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica entendido que o empregado fará jus à cobertura PAED, somente no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja

caracterizada com DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e desde que tenha vínculo contratual com a empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Desde que devidamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade neste ou outra empresa no País ou Exterior.

PARÁGRAFO QUARTO - Caso não seja comprovada e/ou caracterizada a Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará com as mesmas condições contratuais.

PARÁGRAFO QUINTO - Caso o Empregado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo Empregado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

PARÁGRAFO SEXTO - O Benefício de que trata esta cláusula somente poderá ser contratado em apólice de Seguro de Vida em Grupo que não contemple a cobertura de IPD - Invalidez Permanente Total por Doença.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As indenizações independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora.

PARÁGRAFO OITAVO - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base maio/2016 sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do INPC da Fundação Getúlio Vargas.

PARÁGRAFO NONO - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do “caput” desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado(a), o qual deverá, se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

PARÁGRAFO DÉCIMO - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados(as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários(as) devidamente comprovado o seu vínculo.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - As coberturas e as indenizações por morte e/ou invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive as empreiteiras e subempreiteiras, hipótese em que a empresa contratante será responsável subsidiariamente pelo cumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO - Sem qualquer prejuízo para a empresa na decisão da escolha da seguradora, a qual deverá garantir todas as exigências mínimas desta norma coletiva recomendamos a adesão à apólice nacional CBIC/Pasi.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RECOMENDAÇÕES SOBRE SEGURO E PREVIDÊNCIA PRIVADA

O Sindicato Patronal recomenda aos empregadores que as contratações de seguros e de previdência privada sejam feitas sempre através de agentes conveniados ou cancelados pelo SINDUSCON-DF.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

O contrato de experiência obedecerá às disposições contidas na CLT, em especial o artigo 451 e o parágrafo único do artigo 445.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O contrato de experiência celebrado com empregado readmitido na mesma função e na mesma empresa passa a ter o caráter de contrato por prazo indeterminado, desde que a readmissão se dê nos três meses subsequentes à rescisão anterior, cabendo ao

empregado, neste caso, apresentar o comprovante de já ter sido empregado anteriormente, mediante recibo. O empregado readmitido após três meses da rescisão anterior, na mesma função e na mesma empresa, estará sujeito a contrato de experiência.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ficam assegurados ao empregado dispensado sem justa causa, quando recrutado pela empresa fora da base territorial dos sindicatos convenientes para a execução de obra no Distrito Federal, além do acréscimo salarial previsto em lei, a alimentação e o pagamento da passagem de retorno e das despesas de mudança, pelos meios usuais, para o local de recrutamento do empregado, estabelecendo-se como data limite para o cumprimento dessas obrigações, o segundo dia útil após a dispensa do empregado, sendo que, neste interstício, o empregador arcará ainda com a alimentação e alojamento do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Quando as empresas mantiverem empregados recrutados fora da base territorial dos sindicatos convenientes para a execução de obra no Distrito Federal, caso estes venham a contrair enfermidade ou sofrer acidente no local da obra, as empresas obrigam-se a lhes prestar assistência médico-hospitalar compatível com a doença ou acidente, arcando com as despesas de transporte, alimentação e medicamentos até o momento da remoção para a casa de saúde contratada, conveniada ou reconhecida pelo INSS.

PARÁGRAFO QUARTO - Ao contratarem subempregadas, as empresas obrigam-se ao cumprimento das normas desta Convenção Coletiva de Trabalho e do disposto no artigo 455 e parágrafo único da CLT, especialmente no que se refere ao contrato de trabalho e às normas de segurança e saúde no trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE RECIBOS DE DOCUMENTOS ENTREGUES

Os empregadores fornecerão recibo dos documentos entregues por seus empregados, para quaisquer finalidades, discriminando o documento, a data de recebimento e a data de devolução.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA RESCISÃO CONTRATUAL

Todo empregador é obrigado a submeter à assistência do Sindicato Laboral as rescisões de contrato de trabalho quando de sua iniciativa, incluindo aquelas com alegação de justa causa,

independentemente do tempo de serviço, dentro do prazo legal, após a cessação da prestação do trabalho. A assistência será feita mediante a exibição do FGTS, incluindo a multa de 40% quando for devida, salvo motivo de força maior comprovada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A rescisão de que trata esta cláusula só será válida se submetida à assistência do Sindicato da categoria laboral, ficando quitadas as parcelas ali discriminadas, de acordo com o Enunciado n.º 330 do TST, estando o agente homologador sempre obrigado a fornecer ao empregador, quando presente, o atestado de comparecimento, independente de sua concordância quanto às verbas rescisórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Nas rescisões de contrato de trabalho os pagamentos serão efetuados em moeda corrente, cheque, ou depósito bancário no horário das 8h00 às 16h30 horas, sendo vedado o pagamento em cheque de outra praça.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregador fornecerá ao demissionário, declaração de rendimentos para efeito de Imposto de Renda; Atestado de Afastamento e Salário – AAS e carta de referência, esta última sendo devida desde que não haja nada que o desabone.

PARÁGRAFO QUARTO - Nas rescisões de contrato de trabalho em que os pagamentos forem efetuados até às 14h30 (liberalidade do Sindicato Laboral), com cheque de banco sacado estabelecido fora do Plano Piloto, os empregadores fornecerão ao empregado demissionário um vale-transporte, no ato da homologação da rescisão.

PARÁGRAFO QUINTO - O Sindicato Patronal poderá indicar preposto para acompanhar as homologações das rescisões a que se refere esta cláusula, com objetivo de orientar o representante do empregador no ato homologatório.

PARÁGRAFO SEXTO - O empregador comunicará ao empregado, por escrito, o dia, hora e local para efetuar a homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho. Cumprida essa formalidade, caso o empregado não compareça ou se negue a receber a rescisão, o empregador ficará isento de penalidades previstas na Lei n.º 7.855/89 e parágrafo 8.º do artigo 477 da CLT, ficando o Sindicato Laboral com incumbência de fornecer atestado comprobatório da presença do empregador ou da negativa do empregado.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As diferenças apuradas na rescisão do contrato de trabalho, se pagas em até 10 (dez) dias após a homologação ou conhecimento do fato gerador de tais diferenças, isentará o empregador da multa prevista no §8º, do art. 477/CLT.

PARÁGRAFO OITAVO - Quando o pagamento da rescisão for realizado por meio de depósito bancário, a empresa terá dois 02 (dias) úteis, após o prazo fixado no artigo 477 da CLT, para formalizar a homologação da rescisão contratual, sob pena de incidência da multa

prevista em referido dispositivo consolidado, salvo nos casos em que a formalização não ocorrer por responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO NONO - O empregador devolverá a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, de acordo com o Art. 29 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROVA “JÚRIS TANTUM”

É assegurado aos empregadores apresentarem como prova "júris tantum" perante a Justiça do Trabalho, cópia de Inquérito Policial ou Boletim de Ocorrência passado por autoridade policial, em fatos determinantes da dispensa por justa causa.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO AVISO PRÉVIO

Os empregados estarão desobrigados do cumprimento do aviso prévio apenas nos casos em que os empregadores mencionem tal liberalidade no próprio documento de aviso.

PARÁGRAFO ÚNICO - Sempre que no curso do Aviso Prévio por iniciativa do empregador, o trabalhador comprovar a obtenção de um novo emprego, terá o empregador que dispensá-lo do cumprimento do restante do aviso, desobrigando-se do pagamento dos dias faltantes para seu término. O empregador efetuará, nesse caso, o pagamento das verbas rescisórias até o primeiro dia útil imediato ao aviso original, sendo indispensável, para tanto, que o empregado declare, de próprio punho, a obtenção de novo emprego, não mais podendo questionar o aviso do qual foi dispensado cumprir.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL NO AVISO PRÉVIO

Os reajustes salariais previstos nas cláusulas 3ª e 4ª, quando incidirem no curso do aviso prévio, beneficia o empregado mesmo que tenha recebido antecipadamente a indenização correspondente ao período do aviso prévio, que integra o seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA CONTRATAÇÃO DE EMPREITEIROS/SUBEMPREITEIROS

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão de obra própria, de empreiteiros e subempreiteiros, desde que regularmente constituídos ou inscritos nos órgãos competentes, respondendo subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive no que tange ao cumprimento da presente Convenção Coletiva.

PARAGRAFO PRIMEIRO - Aplica-se aos empregados das empresas empreiteiras, subempreiteiras, as Normas Coletivas pactuadas nesta Convenção Coletiva, inclusive no que concerne às obrigações de desconto e recolhimento das contribuições sindical, taxa de convenção coletiva e mensalidade associativa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As Empresas ao contratarem empreiteiros e subempreiteiros, enviarão ao Sindicato Laboral a relação dos empreiteiros e subempreiteiros constando Razão Social, CNPJ, Endereço (físico e eletrônico, se houver) e Telefone para contatos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As subempreiteiras contratadas são obrigadas ao cumprimento das normas desta Convenção Coletiva de Trabalho e as disposições previstas em Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente no que se refere às normas previstas em contrato de trabalho e às de segurança e saúde no trabalho.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS ALTERAÇÕES NO REGIME DE TRABALHO

Ficam ratificadas e convalidadas as avenças estabelecidas no 2º Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 1997/1998, firmado em 31 de março de 1998, relativamente ao Contrato de Trabalho por Prazo Determinado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FORMULÁRIO PARA PEDIDO DE DEMISSÃO

Os empregadores são obrigados a utilizar impressos na cor "rosa" para Pedido de Demissão do empregado, feito ao empregador, proibida a utilização de qualquer impresso nessa cor por ocasião da admissão do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO - A partir desta data os empregadores não colocarão etiquetas gomadas nas páginas do Contrato de Trabalho, ficando determinado à proibição de tal procedimento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

O exame médico demissional será dispensado para fins de homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado a menos de 270 (duzentos e setenta) dias, para as empresas de grau de risco 01 e 02, ou menos de 180 (cento e oitenta) dias, para as empresas de grau de risco 03 e 04, do Quadro I da NR-4, conforme disposições da NR-7 e da Portaria nº08, de 08/05/96, da SSST/MTb.

PARÁGRAFO ÚNICO - Constituirão exceção os casos do trabalhador que permanecer mais de 15 (quinze) dias afastado do trabalho por motivo de doença e do trabalhador que manifestar doença profissional ou ocupacional, devidamente comprovada por atestação médica do SECONCI-DF ou do SESI-DF, dentro do período mencionado no *caput* desta cláusula.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA PROTEÇÃO DO EMPREGO

Para possibilitar a preservação dos empregos nesse momento de dificuldade econômico-financeira das empresas do Setor da Construção Civil no DF, fica pactuado que o Sindicato Profissional dará assistência aos empregados assinando acordo coletivo de trabalho específico de redução da jornada de trabalho com a redução proporcional dos salários, somente com os empregados do Setor Administrativo, conforme previsto na Lei nº 13.189/2015, e com fulcro no art. 7º, incisos VI, XIII, XXVI, e art. 8º, inciso III da CF.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADO DE GRAVIDEZ

Para fins de proteção à maternidade, a prova de encontrar-se a mulher em estado de gravidez poderá ser feita mediante Atestado Médico expedido pelo SECONCI/DF ou por Instituição Oficial, ficando, de qualquer forma, a empregada obrigada a exibir ao empregador o atestado até a data do afastamento previsto no Artigo 392, da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

À empregada gestante fica assegurada estabilidade provisória a partir do início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o auxílio previdenciário, desde que o empregador tenha sido notificado mediante atestado médico conforme cláusula 29ª, bem como, fica assegurado o direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROIBIÇÃO DE TRANSPORTE VIA CAMINHÃO

É proibido o transporte de operários em caminhão nas linhas que tiverem transporte regular de ônibus, com exceção para o transporte de operários das equipes móveis de produção e de manutenção.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA JORNADA DE TRABALHO

A atividade laboral totalizará 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com jornada de 09 (nove) horas diárias nos dias de 2ª, 3ª, 4ª e 5ª feira e de 08 (oito) horas na 6ª feira, sendo o sábado compensado pela hora adicional diária trabalhada nos primeiros 04 (quatro) dias da semana.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - De 2ª a 5ª feira, em razão da hora adicional trabalhada além da oitava, a jornada diária extra não poderá exceder a 01 (uma) hora, sendo que às sextas-feiras tal excesso não poderá ultrapassar a 2 horas, limitando assim a jornada diária a 10 (dez) horas de labor.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Deverá ser observada 01 (uma) hora de intervalo no período entre 11h00 e 13h00, nos termos do artigo 71 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O repouso semanal remunerado será aos domingos, equivalendo a uma jornada diária de 08 (oito) horas.

PARÁGRAFO QUARTO - Caso o sábado seja feriado, às quatro horas destinadas à compensação serão pagas como horas normais.

PARÁGRAFO QUINTO - Coincidindo o feriado com um dos quatro primeiros dias da semana (2ª a 5ª feira) não haverá reposição da hora correspondente à compensação do sábado.

PARÁGRAFO SEXTO - A comprovação da jornada de trabalho poderá ser feita mediante relógio de ponto ou por anotação manual em cartão de ponto, desde que devidamente vistado pelo empregado, podendo ainda ser utilizado ponto eletrônico.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Fica convencionado que os empregadores poderão adotar outras formas de registro de ponto alternativo, desde que em conformidade com o disposto na Portaria n.º 373 de 25/02/2011 do MTE, que dispõe sobre a possibilidade de adoção de sistema alternativo de controle de jornada.

PARÁGRAFO OITAVO - Serão caracterizados como feriados apenas os dias discriminados em lei, decreto, portaria e na presente CCT, observada a competência legal de emissão dos referidos atos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA ESPECIAL 12X36

Fica introduzida no âmbito da categoria, exceto para os canteiros de obra, a jornada de trabalho de doze horas de labor por trinta e seis horas de descanso, com uma hora de intervalo intrajornada, a ser utilizada optativamente, a critério do empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Com a implementação da presente jornada (12h X 36h) não serão consideradas horas extras aquelas laboradas além da oitava diária, até o limite de doze, pois haverá a compensação de tal excesso quando da ausência de labor nas trinta e seis horas subsequentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A introdução da jornada (12h X 36h) indica como já remunerados os domingos que venham a coincidir com a escala de revezamento, pois também compensados serão nas trinta e seis horas subsequentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os feriados que venham a coincidir com a escala de revezamento deverão ser pagos em dobro.

PARÁGRAFO QUARTO - A jornada ora avençada exime o empregador de computar a redução da hora noturna, pois o empregado será beneficiado pela ausência de labor nas trinta e seis horas posteriores.

PARÁGRAFO QUINTO - A única exceção para utilização da jornada 12h x 36h nos canteiros é o Guardião de Obras, para o qual poderá ser utilizada.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO BANCO DE HORAS

Fica instituído, para os empregados contratados por prazo indeterminado, o regime de compensação de horas trabalhadas (Banco de Horas), em conformidade com o que dispõe o artigo 6º da Lei n.º 9.601, de 21/1/98, o Decreto n.º 2.490, de 4/2/98 e a Portaria do Ministério do Trabalho n.º 207, de 31/3/98.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No fechamento da folha de pagamento, as horas trabalhadas de 2ª à 6ª, eventualmente excedentes à jornada regular de 44 horas semanais, ou a 190 horas trabalhadas no mês, poderão ser lançadas no Banco de Horas para fins de compensação, a proceder-se dentro do período máximo de 06 (seis) meses a partir do mês de início de lançamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As horas eventualmente trabalhadas nos sábados, domingos e feriados, poderão igualmente ser compensadas, no prazo máximo de 06 (seis) meses referido ao parágrafo 1º, desde que devidamente registradas, estabelecendo-se que cada hora de sábado será equivalente a 1,5 hora e cada hora de domingo ou feriado, a 2 horas, para fins de compensação ou pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregador informará mensalmente ao empregado, através de planilha de controle, o balanço da quantidade de horas junto ao banco, especificando os créditos ou débitos.

PARÁGRAFO QUARTO - O saldo do débito do empregado no Banco de Horas poderá ser acertado da seguinte forma:

- a) Pela prorrogação da jornada de trabalho,
- b) Pelo trabalho aos sábados,
- c) O acerto do débito de horas dar-se-á, normalmente, nos seis meses indicados no parágrafo 1º desta cláusula. No caso de rescisão contratual este acerto será antecipado para aquela

oportunidade. Existindo débito, este poderá ser deduzido das verbas rescisórias, até o limite de 180 (cento e oitenta) horas.

PARÁGRAFO QUINTO - Para evitar abusos na utilização do Banco de Horas, ficam as empresas obrigadas a fornecer ao Sindicato laboral, sempre que solicitado, os controles de frequência dos empregados em Banco de Horas, bem como a planilha de controle mensal de horas lançadas no Banco, especificando créditos e débitos.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO DESCANSO

Os empregados ficarão dispensados de anotar nos registros de frequência, e os empregadores de assinalar, o intervalo de 01 (uma) hora mencionado no parágrafo segundo da cláusula 32ª, ficando assegurado o repouso no intervalo mencionado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Assegurado o repouso, o empregado não poderá reivindicar, sob nenhuma hipótese, remuneração de serviço extraordinário nesse intervalo.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LARGAR O SERVIÇO ANTES DO TÉRMINO

Poderão ser descontados o tempo e o repouso semanal remunerado, se o empregado iniciar os preparativos para largar o serviço com mais de 10 (dez) minutos da hora prevista para o término da jornada, desde que seja cientificado dessa penalidade, antecipadamente, mediante aviso no local de trabalho.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES DE TRABALHO SEM PREJUÍZO DE SALÁRIO

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: a) até 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; b) até 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica; c) até 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de seu casamento; d)

até 01 (um) dia para o recebimento de sua parcela do PIS, caso o empregador não tenha celebrado convênio com a finalidade de efetuar ele mesmo o pagamento; e) nos dias de provas e exames obrigatórios em estabelecimentos de ensino reconhecidos, desde que comprovada a realização dos trabalhos escolares, sendo tal concessão garantida exclusivamente aos estudantes cujas assiduidades sejam atestadas na forma da lei.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA REDUÇÃO DE JORNADA

Desde 1º/5/2002, prevalece o regime de trabalho com divisor 220.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FERIADO DA CONSTRUÇÃO CIVIL E DO MOBILIÁRIO

O dia 19 (dezenove) de março é o dia consagrado a São José, padroeiro da categoria e do trabalhador da construção e do mobiliário na base territorial da categoria laboral.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O dia do Padroeiro da Construção Civil e do Mobiliário será comemorado na segunda-feira de Carnaval, sendo o dia remunerado como se fosse trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregadores que concederem férias coletivas em período que compreender o dia de comemoração do Dia da Construção Civil, deverão conceder o dia de folga correspondente em outra data no mesmo ano-calendário.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DAS FÉRIAS

A data do início do gozo de férias será comunicada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo o pagamento da remuneração das mesmas ser efetuado até 05 (cinco) dias antes do início do gozo, sendo que o não pagamento dentro do prazo ora estipulado acarreta a dobra dos valores.

PARÁGRAFO ÚNICO - A data do início do gozo das férias só poderá ser marcada para dia útil.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UTILIZAÇÃO DE PROTETOR SOLAR

A partir de 1º de maio de 2011 ficam as empresas aconselhadas a fornecer aos seus empregados, quando expostos ao sol, protetor solar.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UTILIZAÇÃO DE APARELHO CELULAR E ACESSÓRIOS

Não é permitido o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, durante o horário de trabalho realizado em obra, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso que não seja ligação de voz.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso, será permitido apenas no intervalo para descanso intrajornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso de o empregado precisar atender ou realizar uma ligação particular de caráter emergencial durante o horário de trabalho, deverá interromper a atividade que estiver desenvolvendo e se posicionar de forma segura, em área que será delimitada pelo empregador, para utilização do dispositivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O uso inadequado de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim considerado o que não observar as cláusulas anteriores, constituirá atitude passível de advertência e, em caso de reincidência, considerando tratar-se de questão relacionada à segurança do trabalho é aplicável as punições disciplinares previstas no parágrafo único, da cláusula quadragésima quinto presente documento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE USO RESPONSÁVEL DO CELULAR

Os empregadores e o Sindicato Laboral irão realizar periodicamente campanhas educativas de uso responsável do celular, segundo os critérios estabelecidos na cláusula quadragésima segunda do presente documento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FIXAÇÃO DE AVISOS QUANTO AO USO DO CELULAR E OUTROS

Os empregadores devem afixar, em local visível, aviso de proibição de uso de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim como informar os horários permitidos e as áreas consideradas seguras.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

Os empregadores fornecerão, sem ônus para os seus empregados, os equipamentos de proteção individual (EPI's) de acordo com a legislação em vigor.

PARÁGRAFO ÚNICO - A desídia ou recusa por parte do empregado no uso de EPI's constituirão atitudes passíveis de advertência e, em caso de reincidência, enquadráveis nas alíneas e) ou h) do artigo 482 da CLT, ensejando, conseqüentemente, justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Da mesma forma, caso o empregador não forneça tais equipamentos de proteção, poderá o empregado considerar grave a falta patronal e solicitar a rescisão indireta de seu contrato de trabalho.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE UNIFORME AOS TRABALHADORES

Os empregadores fornecerão gratuitamente aos seus empregados, na data em que forem admitidos e mediante recibo, 02 (dois) uniformes compostos por calça e camisa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Haverá reposição gratuita dos uniformes, condicionada à devolução dos danificados;

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado que tiver seu contrato de emprego rescindido fica obrigado a devolver ao seu empregador os uniformes;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para o "Guardião de Obra" será fornecido uniforme completo caracterizando a função.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO USO DE CRACHÁS

Recomenda-se ao empregador fornecer "crachá" aos seus empregados, no modelo que preferir, para fins de identificação interna, no local do trabalho.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA CIPA

O empregador informará aos sindicatos convenientes, com antecedência de 30 dias, a data, local e horário da eleição dos membros da Comissão Interna para Prevenção de Acidentes – CIPA, permitindo a presença de representante do Sindicato Laboral no evento, bem como o acesso à votação a todos os operários da área produtiva da empresa, em conformidade com as normas legais.

PARÁGRAFO ÚNICO - Quando exigida a CIPA nos canteiros de obra, deverá ser requisitada, a critério do empregador, em casos de subcontratações, a presença de 01 (um) representante de cada subempreiteiro na Comissão, para participar das reuniões e inspeções realizadas, o qual se incumbirá de fazer cumprir, pelo subempreiteiro, as orientações e determinações decorrentes.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LIVRE TRÂNSITO DO SECONCI-DF PARA SERVIÇOS ODONTOLÓGICOS

Os empregadores, quando demandarem os serviços do Seconci/DF, concederão livre trânsito ao serviço odontológico móvel da entidade em seus locais de trabalho, fornecendo energia elétrica, água, instalações sanitárias e demais requisitos necessários ao bom atendimento, liberando, ainda, seus empregados para o tratamento, sem prejuízo de seus salários.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS PELO SECONCI-DF E SESI/DF

Os empregadores aceitarão como justificativa à falta ao serviço os atestados médicos e odontológicos expedidos pelo SECONCI/DF e SESI/DF, ainda que possuam serviço médico próprio, e desde que não sejam dados aos mesmos o efeito retroativo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Quando o atestado tenha sido expedido pelo SECONCI/DF ou pelo SESI/DF, o empregador fica obrigado a pagar os dias correspondentes, desde que apresentado, sob pena de pagamento em dobro.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os atestados médicos e odontológicos garantirão o pagamento das horas que o empregado deveria trabalhar no período nele conferido, inclusive o atestado de comparecimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os atestados médicos e odontológicos, quando emitidos por profissionais particulares ou da rede pública, deverão passar, a critério do empregador, pela chancela do SECONCI-DF ou do SESI-DF, inclusive o atestado de comparecimento previsto no parágrafo anterior, ficando a cargo do empregador fornecer os meios para viabilizar a referida chancela, sem custo para o empregado ou desconto do tempo despendido para tal procedimento, desde que razoável.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA INDICAÇÃO DE MÉDICO COORDENADOR

As empresas enquadradas nos graus de risco 01 e 02, segundo o Quadro I da NR-04, com mais de 25 (vinte e cinco) até 50 (cinquenta) empregados, e aquelas enquadradas nos graus de risco 03 e 04, com mais de 10 (dez) até 20 (vinte) empregados, ficam desobrigadas de indicar médico coordenador, quando do cumprimento da NR-07, conforme disposições da Portaria n.º 08, de 08/05/96, da SSST/MTb.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA PRESENÇA DE TÉCNICOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO NOS CANTEIROS DE OBRAS

Nos canteiros de obras para o dimensionamento do SESMT será aplicada a NR-4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO.

PARÁGRAFO ÚNICO - Todos os trabalhadores integrarão a base de cálculo, inclusive os terceirizados.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO

Em caso de acidentes de trabalho que exigirem atendimento hospitalar, o empregador comunicará imediatamente à família do acidentado, fornecendo o nome, o endereço e dependência do hospital onde se encontra o empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caso o acidentado não fique hospitalizado e não tenha condição de locomoção, o empregador fornecer-lhe-á condução até a sua residência.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregador que não fornecer a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) aceitará o preenchimento da mesma pelo Sindicato Laboral, desde que comprovados o acidente e a negativa da empresa em efetuar a diligência.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO ACIDENTE DE TRABALHO COM MORTE

Os acidentes de trabalho com morte ou que ocasionem afastamento do trabalho, deverão ser comunicados ao Sindicato Laboral, mediante encaminhamento da cópia da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, no mesmo prazo determinado para entrega na SRT-DF.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO PARA APURAÇÃO DA CAUSA DE ACIDENTE – CAPA

Ocorrido acidente de trabalho com morte, o empregador deverá constituir uma Comissão para Apuração da Causa de Acidente - CAPA, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis após a ocorrência, que se reunirá no local da obra onde ocorreu o acidente, e será composta pelo Responsável Técnico da Obra, pelo responsável do Serviço Especializado de Engenharia e Medicina do Trabalho da empresa ou pelo representante do Seconci-DF, pelo representante do Sindicato Patronal e pelo representante do Sindicato Laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO - A Comissão encaminhará cópia da ata da reunião à SRT/DF.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ACESSO ÀS EMPRESAS

Os empregadores permitirão o acesso de pessoas credenciadas pelo Sindicato Laboral, em seus escritórios ou locais de trabalho, para procederem à sindicalização dos trabalhadores interessados, devendo o Sindicato Laboral comunicar a visita de seus prepostos ao empregador, com antecedência mínima de 03 (três) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - O acesso ao canteiro de obra será permitido desde que acompanhado de representante da empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - BOLETINS INFORMATIVOS

Os empregadores permitirão a fixação de boletins e avisos do Sindicato Laboral em pontos convenientes, nos locais de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FIXAÇÃO DA CCT NO TRÂNSITO DE EMPREGADOS NAS EMPRESAS

Entre os deveres das partes convenientes fica expressamente ajustado o de afixar a presente Convenção em todos os locais de trânsito obrigatório dos empregados, nos locais de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - As partes convenientes se comprometem ao fiel cumprimento de suas obrigações junto ao Seconci/DF.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO DELEGADO SINDICAL

Ficam asseguradas ao empregado inscrito e/ou eleito para exercer função de delegado Sindical as prerrogativas do artigo 543, da CLT, a partir da notificação feita pelo representante legal do Sindicato Laboral, desde que essa entidade efetue a correspondente notificação ao empregador, com recibo de entrega, dentro do prazo de 24 horas conforme disposição do § 5º do referido artigo.

PARÁGRAFO ÚNICO - Caso demitido nos 15 (quinze) primeiros dias depois de findada a estabilidade, o empregado afastado terá direito a 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio, salvo na hipótese de dispensa por justa causa.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

Ao empregado indicado pelo Sindicato da Classe Laboral para participar de cursos, palestras, simpósios, encontros e congressos, com anuência do empregador, é garantida a interrupção do contrato de trabalho considerando-se o período de afastamento como serviço efetivo, sem quaisquer ônus para o empregador, comprometendo-se este a assegurar, quando do retorno, pelo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, o cargo, vantagens e funções em que se encontrava investido, desde que exiba qualquer documento hábil que comprove a sua participação no evento e não cometa falta grave (art. 482 da CLT).

PARÁGRAFO ÚNICO - O valor da remuneração do empregado, incluídos os encargos sociais, referentes ao período de afastamento, a ser pago pelo Sindicato Laboral, poderá ser efetuado diretamente ao empregado afastado ou reembolsado ao empregador, mediante documentação apropriada.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS GARANTIAS DOS DIRETORES DA ENTIDADE LABORAL

Os empregadores concederão aos diretores da Entidade Laboral não requisitados, em virtude da representação Sindical, bonificação de 10% (dez por cento) sobre os respectivos salários, sob forma de abono sem natureza salarial, não integráveis ao salário para qualquer efeito, inclusive sem constituir base para recolhimento de FGTS ou INSS.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA TAXA DE CONVENÇÃO

Com fundamento na decisão da Assembleia Geral do Sindicato Laboral, realizada em 05/03/2017, os empregadores descontarão dos seus empregados, conforme sentença transitada em julgado proferida nos autos do processo n.º 00759-2013-017-10-00-2-RO, a importância equivalente a 4% (quatro por cento) do salário bruto do mês de junho de 2017, ou no primeiro mês subsequente, quando se tratar de empregado admitido após o mês de junho de 2017 até abril de 2018, limitando o desconto ao valor de R\$120,00 (cento e vinte reais) ficando estabelecido o prazo de 10 (dez) dias antes da efetivação do desconto para o trabalhador manifestar individualmente a sua oposição diretamente na sede da entidade. Para tanto, o Sindicato Laboral manterá o atendimento ao trabalhador de 2º a 6ª feira, no horário de 8h às 12h e das 13h às 16h, a partir de 21 até 30 de junho de 2017, fornecendo ao mesmo, se assim desejar, declaração de isenção da Taxa de Convenção, para que o mesmo apresente à empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As quantias descontadas e recolhidas a favor do Sindicato Laboral, na forma desta cláusula, denominar-se-ão TAXA DE CONVENÇÃO/2017.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregadores efetuarão os depósitos dos recolhimentos ocorridos e devidos os quais serão efetuados em qualquer agência bancária até o vencimento, estabelecido como o 10º dia útil do mês subsequente ao da ocorrência do desconto. Após essa data, os recolhimentos somente serão efetuados em agências da Caixa Econômica Federal, com incidência de correção monetária, multa de 5% (cinco por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês determinando-se que a falta de recolhimento será passível de cobrança judicial. A eventual ocorrência de desconto do operário e de não recolhimento ao STICMB do respectivo valor será caracterizada como apropriação indébita.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O aprendiz e o menor de 18 (dezoito) anos estão isentos dos descontos a que se refere esta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO - O desconto efetuado a favor do Sindicato Laboral constará na folha e no envelope de pagamento, com a denominação de TAXA DE CONVENÇÃO/2017, e

serão anotados na CTPS, a data do desconto, o valor e a sigla do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Brasília - STICMB.

PARÁGRAFO QUINTO - Os boletos bancários para recolhimento da TAXA DE CONVENÇÃO/2017, poderão ser emitidos através do endereço eletrônico do STICMB: www.sticmb.org.br

PARÁGRAFO SEXTO - Os empregadores remeterão ao Sindicato Laboral no prazo de 10 dias da data do recolhimento, cópia do boleto acompanhada de relação nominal dos empregados ou cópia da folha de pagamento, da qual constem os descontos. Caso não tenham cumprido com essa exigência deverão ser comunicados pelo STICMB por via de AR (aviso de recebimento dos Correios) e terão 30 (trinta) dias para o atendimento. Não atendendo esse prazo ficarão sujeitos à pena de pagamento de multa de 2% (dois por cento) e mora de 1% (um por cento) do piso do servente por cada empregado a cuja comunicação não tenha ocorrido a informação.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Do total arrecadado da parcela de junho/2017, o Sindicato Laboral, repassará 5% (cinco por cento) ao Serviço Social do Distrito Federal – SECONCI-DF, até o dia 30/07/2017.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

É devida pelo empregador a Contribuição Confederativa Patronal em conformidade com condições estabelecidas em Assembleia Geral do Sindicato Patronal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - SOBRE ARTIGO 545 DA CLT

Os empregadores que não cumprirem o disposto no artigo 545 da CLT serão responsáveis pelos valores devidos, sem ônus para os empregados, e ainda sem prejuízo de sanção prevista no parágrafo único do referido artigo.

Procedimentos em Relação a Greves e Grevistas

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA GREVE

Em caso de greve deverá ser mantido em atividade o mínimo de 30% (trinta por cento) do efetivo dos trabalhadores, com vistas à manutenção de atividades básicas do canteiro de obras.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Os Sindicatos convenientes ratificam a Convenção Coletiva de Trabalho e Aditivos que normatizam a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, assim como seu Estatuto e alterações.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregadores e os empregados, prestigiando os princípios da celeridade e economia, se comprometem a encaminhar à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento de reclamação trabalhista, qualquer demanda decorrente do contrato de trabalho, desafogando o judiciário, agilizando o procedimento e desonerando as partes, nos termos da legislação vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os sindicatos convenientes promoverão ações visando o fortalecimento da Comissão de Conciliação Prévia, conscientizando empregados e empregadores sobre os benefícios da conciliação perante a CCP.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Para o custeio das despesas da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia da Construção Civil no DF fica criado o Fundo Intersindical de Suporte à Conciliação, resultante de contribuições específicas dos empregadores, sejam pessoas físicas ou jurídicas, exercentes de atividades pertinentes à construção civil, dentro das áreas geográficas de atuação de qualquer dos sindicatos convenientes, constituído das seguintes receitas:

1. Contribuição devida pelo empregador, no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais), por cada conciliação efetivada.
2. Contribuição devida pelo empregador, no valor de R\$ 27,00 (vinte e sete reais), devida por cada demissão imotivada, a ser recolhida diretamente à Comissão, garantindo esse pagamento o acesso aos serviços prestados pela CCP pertinentes à respectiva relação de trabalho.
3. Na hipótese de uma empresa demitir mais de dez empregados na mesma data fica estabelecido o limite de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais) para custeio da CCP, independente do número de dispensas além da décima.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DO CUMPRIMENTO DA CCT

É obrigação dos empregados, dos empregadores e das entidades convenentes cumprirem e fazer cumprir as normas aqui estabelecidas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Às partes convenientes é assegurado o direito de efetuar convênios e ajustar acordos com entidades e organismos públicos e privados, visando ao cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregadores se comprometem ao fiel cumprimento de suas obrigações sindicais, inclusive junto ao SECONCI-DF, competindo ao Sindicato Patronal o exercício do controle e da emissão de certidões comprobatórias de quitação dos referidos encargos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os contratos de subempreitada deverão mencionar a obrigatoriedade de cumprimento desta Convenção, a qual deverá constituir parte integrante dos referidos contratos.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DAS PENALIDADES

Aos infratores dos dispositivos desta Convenção serão aplicadas as seguintes multas: a) 20% (vinte por cento) ao ano sobre os triênios não pagos, acrescida de juros legais e da atualização monetária, e b) 6% (seis por cento) do piso do servente por empregado lesado, na infringência das demais cláusulas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os valores das multas aplicadas aos empregadores, de acordo com a presente cláusula, reverterão em favor do empregado, salvo aqueles em que a infração não atingir diretamente o empregado, quando, então reverterão em favor do Sindicato Laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregadores terão prazo de 05 (cinco) dias para efetuarem o pagamento de qualquer multa por infração de norma desta Convenção, sob pena de pagamento em dobro.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DA RENOVAÇÃO DA CCT

A presente Convenção pode ser alterada a qualquer tempo, mediante Termo Aditivo.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os acordos coletivos entre empresas e o Sindicato Laboral deverão ser celebrados necessariamente com a interveniência do Sindicato Patronal.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DO SERVIÇO SOCIAL – SECONCI-DF

Os empregadores que empreenderem construções, edificações, reformas ou quaisquer outros serviços na área de abrangência desta Convenção e que, pela sua atuação, se enquadrem no terceiro grupo do quadro a que se refere o artigo 577 da CLT, recolherão mensalmente, de forma compulsória, em favor do Seconci/DF, o equivalente a 1% (um por cento) do valor bruto dos salários e 13º salário, inclusive horas extras, constantes na respectiva folha de pagamento e/ou nas rescisões de contratos de trabalho. A cada recolhimento, as referidas empresas deverão enviar ao Seconci/DF cópia do resumo do CAGED correspondente à referida folha de pagamento, referente a todo o seu contingente de empregados na área administrativa e de produção, dentro da base territorial abrangida por esta Convenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A importância apurada deverá ser recolhida ao banco indicado pelo Seconci/DF, até o 8º (oitavo) dia útil do mês seguinte a que se referir, mediante guia a ser fornecida pela entidade, prorrogando-se para o primeiro dia útil seguinte, caso o vencimento ocorra em dia que não haja expediente bancário.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os recolhimentos deverão ser feitos por meio de boleto bancário, padrão FEBRABAN, relativos às rubricas de pagamento discriminadas no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os empregadores deverão encaminhar ao Seconci/DF até 30/06/2017 a relação de seus empregados constantes na folha de pagamento em 31/05/2017 para fins de cadastramento.

PARÁGRAFO QUARTO - O atraso de pagamento das parcelas implica em acréscimos monetários segundo a variação do IGP-M, ou outro índice oficial que o substitua na eventualidade de sua extinção, entre a data do vencimento e a do recolhimento; juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, ou fração; e multa moratória de 2% (dois por cento). Após 60

(sessenta) dias de atraso, a parcela será cobrada judicialmente, acrescida das despesas e honorários advocatícios, deliberados pelo judiciário, estabelecendo-se que, em caso de cobrança judicial, será adotado o IGP-M.

PARÁGRAFO QUINTO - As certidões negativas dos Sindicatos Patronal e Laboral só poderão ser emitidas aos empregadores quites com as obrigações decorrentes desta cláusula.

PARÁGRAFO SEXTO - O valor mínimo da contribuição mensal devida ao Seconci/DF será de 12,5% (doze vírgula cinco por cento) do piso salarial do servente, mesmo quando, pelo número de empregados, seja apurado valor inferior. As empresas que comprovadamente, pelo CAGED, não tenham empregados, ficam isentas de contribuição ao Seconci/DF.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Em conformidade com a Política Nacional de Assistência Social, os trabalhadores da construção civil poderão usufruir dos serviços oferecidos pelo Seconci-DF, desde que respeitados a ordem cronológica, as preferências derivadas de urgência e lei, além de observadas as condições orçamentárias. Em face da “expertise” do Seconci/DF, as empresas que contribuírem com a sua missão social poderão celebrar com ele, contratos onerosos para a execução dos programas previstos nas Normas Reguladoras do Ministério do Trabalho e Emprego (PCMAT, PCMSO, PPRA), e terão complementarmente assistência e acompanhamento requeridos por cada programa durante o respectivo prazo de vigência contratual, bem como assessoramento em eventuais autuações da SRTE/DF.

PARÁGRAFO OITAVO - O Seconci-DF terá a responsabilidade de manter-se atualizado com a legislação e acontecimentos relacionados à segurança no trabalho e saúde ocupacional de interesse do setor da construção, participando, em especial, das atividades da Comissão de Política e Relações Trabalhistas (CPRT), do Sinduscon-DF e do Comitê Permanente Regional (CPR/DF), comprometendo-se, inclusive, a ministrar na sede da entidade, atendendo a todas as empresas a ela associadas, cursos de treinamento admissional e periódico previstos no item 18.28, da NR-18, sempre que solicitados pelo empregador.

PARÁGRAFO NONO - As empresas quando da contratação de subempreiteiros, deverão encaminhar ao SECONCI/DF informações indicando o(s) tipo(s) de serviço(s), o nome da empresa subcontratada e demais elementos indispensáveis à sua identificação, como endereço predial, endereço eletrônico, CNPJ, telefone, fax e nome do titular, desvinculando assim o contratante aos efeitos da Cláusula 24ª da Convenção.

PARÁGRAFO DÉCIMO - As dívidas referentes às empresas em débitos com o Seconci/DF por período igual ou superior a 03 (três) meses, serão encaminhadas à Comissão Intersindical de Conciliação Prévia da Construção Civil, com intuito de tentar evitar uma possível ação judicial de cobrança. O Seconci-DF se compromete a efetuar o pagamento dos valores

correspondentes a 50% da contribuição referida no item I, da cláusula décima primeira da Convenção Coletiva de Trabalho que rege a Comissão, a ser recolhida a cada conciliação agendada e, complementarmente, a parcela de 50% restante da referida contribuição, a cada conciliação efetivada.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - Os empregadores colaborarão com o Seconci/DF na redução do elevado índice de ausência dos operários às consultas, efetuando o desconto nos pagamentos de operários faltantes à razão de R\$ 10,00 (dez reais) por consulta médica ou odontológica agendada que não tenha sido desmarcada até às 15 horas do dia útil anterior, devendo o Seconci/DF comunicar ao empregador a ocorrência da falta e este recolher o valor descontado em boleto bancário específico, juntamente com a próxima mensalidade devida à Entidade.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO CUMPRIMENTO DA CLT

As partes convenientes declaram a observância e o compromisso de cumprimento do Título VI - da CLT em todas as suas disposições.

Por estarem justos e convindos, firmam o presente Termo em conformidade com o artigo 614 da CLT.

RAIMUNDO SALVADOR DA COSTA BRAZ

Presidente

SIND DOS TRAB NAS IND DA CONSTR E DO MOB DE BRASILIA

LUIZ CARLOS BOTELHO FERREIRA

Presidente

SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO CIVIL DO DF

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE 05.03.17

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.