



Legislação

Danilo Heber de Oliveira Gomes



Curso Técnico em Administração

Educação a Distância

2018



EXPEDIENTE

Professor Autor

Danilo Heber de Oliveira Gomes

Design Educacional

Deyvid Souza Nascimento
Renata Marques de Otero

Revisão de Conteúdo

José Rodrigues Batista da Silva

Revisão de Língua Portuguesa

Letícia Garcia

Diagramação

Fernanda Paiva Furtado da Silveira

Coordenação

Antonio Silva
Francisco Buarque

Coordenação Executiva

George Bento Catunda
Terezinha Mônica Sinício Beltrão

Coordenação Geral

Paulo Fernando de Vasconcelos Dutra

Conteúdo produzido para os Cursos Técnicos da Secretaria Executiva de Educação Profissional de Pernambuco, em convênio com o Ministério da Educação (Rede e-Tec Brasil).

Janeiro, 2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISDB

G633I

Gomes, Danilo Heber de Oliveira.

Legislação: Curso Técnico em Administração: Educação a distância / Danilo Heber de Oliveira Gomes. – Recife: Secretaria Executiva de Educação Profissional de Pernambuco, 2018.

57 p.: il.

Inclui referências bibliográficas.

Material produzido em janeiro de 2017 através de convênio com o Ministério da Educação (Rede e-Tec Brasil) e a Secretaria de Educação de Pernambuco.

1. Direito comercial. 2. Direito de empresa. 3. Legislação. I. Gomes, Danilo Heber de Oliveira. II. Título.

CDU – 347.7

Elaborado por Hugo Carlos Cavalcanti | CRB-4 2129

Índice para catálogo sistemático:

1. Direito empresarial 34:338.93



Sumário

Introdução.....	4
1. Competência 01 Conhecer os Elementos Jurídicos Essenciais para Estabelecer uma Organização.....	5
1.1 Direitos e Garantias Fundamentais.....	12
1.2 Direito Empresarial.....	16
1.2.1 Princípios do Direito Empresarial.....	16
1.3 O Empresário.....	17
2. Competência 02 Conhecer os Diversos Tipos de Contratos, sua Constituição e seus Efeitos.....	19
2.1 Noções Iniciais do Direito Contratual.....	19
2.2 Empregado.....	24
2.3 Empregador.....	29
2.3.1 Características da figura do empregador.....	30
2.4 Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho.....	30
2.4.1 Suspensão do contrato (ou suspensão total).....	31
2.4.2 Interrupção (ou suspensão parcial).....	31
Referências.....	39
Minicurrículo do Professor.....	40



Introdução

Prezado(a) cursista, seja bem-vindo(a) à disciplina de Legislação!

Estamos iniciando a disciplina de Legislação, cujo foco é o conhecimento dos elementos jurídicos essenciais.

Por se tratar de nossa primeira disciplina, vamos fazer um foco especial nas noções de Direito. Nesse sentido, ao iniciarmos essa competência, torna-se imprescindível abordar desde a parte introdutória sobre legislação até alguns itens mais complexos.

A noção inicial, como você poderá ver, passa pela compreensão do direito constitucional, pois a Constituição, também chamada de Carta Magna, é a base de todo o sistema jurídico de nosso país.

Entre outras questões, vamos estudar também algumas mais complementares, como, por exemplo, as que dizem respeito à vigência das leis. Caso haja um conflito de leis, qual deve prevalecer? Devo considerar a mais antiga ou a mais nova?

As perguntas acima serão respondidas no decorrer do estudo, pois essa noção de interpretação das leis é de grande relevância para o aprendizado da nossa disciplina.

Fizemos este caderno para que, juntamente com as aulas, você possa maximizar seu aprendizado.

Desejamos que essa disciplina contribua bastante para sua formação técnica e humana.

Bons estudos para você!

Sucesso!



1. Competência 01 | Conhecer os Elementos Jurídicos Essenciais para Estabelecer uma Organização

Olá. Então, animado para começarmos?

Pois bem, pensando na atuação do técnico em Administração em relação à área de Legislação, cabe pensarmos que, a exemplo de outros campos teóricos, existe aí um linguajar próprio que é preciso dominarmos, para facilitar nossa atuação. Desse modo, antes de falarmos das leis, da Constituição e tudo mais, com profundidade, é importante ficarmos familiarizados com alguns elementos essenciais que utilizamos no mundo jurídico, de forma a estabelecer uma organização e eliminar qualquer empecilho ao aprendizado. Desse modo, é fundamental que esse conhecimento fique claro logo no início.

Como você vê abaixo, fizemos uma seleção dos 10 (dez) termos mais usuais na área e que podem gerar dificuldades em caso de seu desconhecimento.

- 1) Ação Judicial
- 2) Coercitivo
- 3) Constituição
- 4) Dolo
- 5) Doutrina
- 6) Eficácia
- 7) Ilícito
- 8) Jurisprudência
- 9) Lei
- 10) Vigência

Mãos à obra!

Vejamos um pouco sobre cada um deles.

1) Ação Judicial

O ideal de uma sociedade é que não haja nenhum conflito entre aqueles que convivem nela. A convivência pacífica é o ideal, mas é inegável que há conflitos e desentendimento entre as pessoas.



Uma sociedade conflitante é uma sociedade onde, em circunstância alguma, haverá a possibilidade de um convívio, e certamente ao homem não lhe será confortável ou cômodo viver em tal ambiente. Logo, seria imprescindível encontrar um caminho para a pacificação de seus desacordos.

É importante frisar que embora haja a necessidade de solucionar o conflito, este é inato ao homem, sendo um pressuposto para a existência da sociedade.

Nas fases primitivas, o Estado não tinha poder suficiente para se sobrepor às vontades individuais. Ocorrendo um conflito entre as pessoas, cabia aos envolvidos solucioná-lo, de forma completamente rústica, de tal modo que a vontade do mais forte prevalecia.

Nos dias atuais, não encontramos praticamente o uso de tal método, tamanha sua precariedade e falta de justiça. Havendo um conflito, caso não seja solucionado entre os envolvidos, cabe ao Estado, através do Poder Judiciário, resolver o problema.

E como é que o Estado resolve o problema entre os envolvidos? Justamente pelo uso da ação judicial. O indivíduo que se sentir prejudicado pode ir ao judiciário e solicitar uma ação judicial.

Assim, é possível dizer que a ação judicial é o meio que o cidadão utiliza para buscar, no poder judiciário, a solução dos conflitos.

2) Coercitivo

COERCITIVO é algo que exerce coação, aquilo que obriga.

Algo coercitivo, portanto, está ligado diretamente ao direito, pois a lei ou a ordem judicial não pede, mas manda!

Como cumprir a lei? Como cumprir a decisão do juiz?

A resposta é: através da coercitividade.

Por isso que há aquele velho ditado: decisão judicial não se discute, cumpre-se. Justamente pela imperatividade contida na decisão judicial e na lei, que não se pode discutir se há justiça na decisão do juiz.

Em resumo: quando se fala que a decisão é coercitiva está se dizendo que a decisão deve ser cumprida sem discussão.



Vale aqui deixar um exemplo: o juiz pode indicar uma pessoa para colher seu depoimento em juízo e caso essa pessoa não vá poderá ser conduzida coercitivamente, ou seja, forçada a ir.

3) Constituição

A Constituição da República Federativa do Brasil, conhecida também como Carta Magna, Lei Maior, ou simplesmente Constituição, é uma espécie de Lei.

Ocorre, caro (a) cursista, que a constituição não é uma lei qualquer, mas é a lei de maior hierarquia em nosso ordenamento jurídico.

A constituição, como lei de maior importância do país, norteia a produção de toda e qualquer lei que venha a ser elaborada no Brasil. Quando deputados, senadores e vereadores vão apresentar algum projeto de lei, eles devem observar primeiramente se esse projeto não é contrário à constituição.

Toda e qualquer lei não pode ser contrária à Constituição, sob pena de ser taxada como lei inconstitucional. A inconstitucionalidade da lei é um defeito tão grave que a lei pode ser excluída do ordenamento jurídico.

Em seguida, vamos voltar ao tema da Constituição, mas por enquanto vamos nos ater a esse conceito inicial.

4) Dolo

O último termo dessa nossa primeira conversa é o dolo.

DOLO tem significado de fraude, má fé, maquinação. É todo ato com que, conscientemente, alguém induz, mantém ou confirma o outro em erro. É a vontade dirigida à obtenção de um resultado criminoso ou o risco de produzi-lo.

O dolo, portanto, está ligado diretamente à intenção do indivíduo. Ele é oposto à culpa, que não tem em seu conceito ligado à intenção.

A este ponto já podemos diferenciar o dolo da culpa. Enquanto o primeiro está ligado à intenção, o segundo tem relação com a conduta não intencional.

Agir com **dolo significa que alguém tem a intenção de atingir um fim exclusivamente criminoso para causar dano a outras pessoas.** Dessa forma, essa pessoa não comete o crime por



motivo de legítima defesa ou necessidade, por ter sido provocado por outrem. Um crime com dolo é cometido por alguém que o comete voluntariamente. Assim, é possível afirmar que dolo não é simplesmente a prática de um crime, mas é a prática desse crime com o objetivo consciente de praticar o crime, sem que a pessoa em questão tenha sido influenciada ou motivada por terceiros.

Vamos agora aos exemplos.

Suponha que um indivíduo, chamado Tício, descobre que está sendo traído pela mulher. Após descobrir a traição, Tício vai até o quarto, pega uma arma e dispara contra ela, resultando no óbito.

Imagine agora o seguinte: Tício é policial e resolve polir sua arma num final de semana de sol. Ao dar o polimento, ele se descuida e dispara, acidentalmente, contra seu vizinho que aí passava e ocasiona a morte.

Em ambos os casos expostos acima, ocorre uma morte. No primeiro caso, consideramos que houve um homicídio doloso e no outro, homicídio culposo. No primeiro caso, há o dolo e, no segundo, inexistente dolo, apenas culpa.

5) Doutrina

O termo Doutrina está sempre relacionado à disciplina, a qualquer coisa que seja objeto de ensino, e pode ser propagado de várias maneiras, através de pregações, opinião de pessoas conhecidas, ensinamentos, textos de obras, e até mesmo por meio da catequese, como uma forma de doutrina da Igreja Católica.

Em relação ao nosso estudo, vamos falar de doutrina como a fonte escrita do Direito. Então, quando falamos de entendimento doutrinário, por exemplo, estamos falando do entendimento dos autores que escrevem sobre aquela matéria.

Adiantamos que não há um número específico de autores que formam a doutrina, pois ela é o conjunto de entendimentos dos vários autores que escrevem sobre o tema.

6) Eficácia

O significado do termo eficácia nada mais é do que a virtude de tornar efetivo, ou ainda aquilo que está apto a produzir efeitos.

O termo em estudo está diretamente ligado à vigência, pois quando estudamos as leis, podemos verificar que se fala bastante na vigência e eficácia delas.



A EFICÁCIA, como dito anteriormente, é a aptidão para produção de efeitos e depende da vigência para que produza efeitos.

Assim uma lei, que produz efeitos, é uma lei eficaz.

Um exemplo muito claro, que podemos dar, é o caso da lei Maria da Penha, que é do conhecimento de todos. Essa lei é vigente e também eficaz, pois possui plena aplicabilidade, uma vez que vemos nos noticiários, quase que diariamente, casos em que as companheiras são agredidas e seus maridos são presos com base nessa lei.

Por outro lado, uma lei pode estar vigente e não ser eficaz. É o caso da lei que proíbe o jogo do bicho. Ela se encontra vigente, mas não tem aplicabilidade, pois, como vemos no dia a dia, o jogo do bicho não é coibido. A ponto de qualquer pessoa poder jogar, quando e onde quiser, sem ser perturbada.

Ficou claro para você, com esses exemplos, que a eficácia está relacionada à aplicabilidade da lei?

Vejamos, então, alguns demarcadores do conceito Lei.

7) Ilícito

Há atos que são praticados dentro das regras do ordenamento jurídico e que não infringem qualquer lei. Esses atos nós denominamos de atos lícitos, que estão em perfeita harmonia com as leis do país.

Exemplo de ato lícito é todo ato que você pensar que está de acordo com a lei. Uma compra e venda de um refrigerante, a abertura de uma empresa... enfim, todo e qualquer ato que esteja de acordo com o ordenamento jurídico.

Todavia, há atos que são praticados contrários ao ordenamento jurídico. São os chamados atos ilícitos, pois estão violando leis.

O homicídio praticado pelo meliante é um exemplo de ato ilícito. O contrabando de cocaína, a sonegação de imposto, a venda de armas no mercado negro, a explosão de caixas eletrônicas, a fraude em vestibulares e concursos públicos também são exemplos de atos ilícitos.

Em suma, todo ato praticado que contrarie o ordenamento jurídico é chamado de ato ilícito.



8) Jurisprudência

JURISPRUDÊNCIA é um termo jurídico, que significa o conjunto das decisões, aplicações e interpretações das leis. Também é descrita como a ciência do Direito e do estudo das leis.

A jurisprudência surgiu na Inglaterra, especificamente no Direito Inglês, que foi desenvolvido para ir de encontro aos costumes locais que não eram comuns. Para combater isso, o rei enviava juízes que presidiam o júri, que consistia num sistema de regras em tribunais separados. O direito inglês apresentou-se, então, como direito jurisprudencial, onde predominava a regra do precedente.

Jurisprudência pode ser uma lei baseada em casos ou em decisões legais que se desenvolveram e que acompanharam estatutos na aplicação de leis em situações de fato.

A obediência à jurisprudência é tradição dos países que seguem a tradição Anglo saxônica do Direito, como os sistemas jurídicos inglês e americano, e é menos frequente em países que seguem a tradição Romana, como Portugal, Brasil, Espanha etc.

Ao falarmos da jurisprudência, nos referimos ao termo precedente. Vamos tecer algumas palavras aqui sobre *precedente*.

O precedente nada mais é do que uma única decisão judicial. Ao proferir a decisão judicial, o juiz forma o chamado precedente. À medida que a decisão judicial sobre uma determinada matéria é repetida, forma-se a jurisprudência.

A jurisprudência, então, nada mais é do que o entendimento firmado a respeito de uma determinada matéria. E essa formação se dá justamente pelas reiteradas decisões judiciais, ou seja, pelos diversos precedentes.

Lembra que você já estudou os coletivos? Quando você tem inúmeros lobos, em um local, há uma alcateia. Uma alta quantidade de abelhas denomina-se enxame. Com a jurisprudência não é diferente, quando há inúmeros precedentes em um determinado sentido você tem a jurisprudência.

Repetindo mais uma vez: jurisprudência é o sentido formado de uma determinada matéria através das várias decisões judiciais, ou seja, através dos precedentes.



9) Lei

Nós já vimos que é imprescindível para o desenvolvimento de uma sociedade a convivência tranquila e harmônica dos indivíduos que a compõem.

Com efeito, o livre-arbítrio do homem, assim como a sua inata propensão a conflitos, são fatores que dificultam a harmonia e a tranquilidade do convívio social. É inegável que se a cada pessoa fosse permitido conduzir-se socialmente como bem lhe aprouvesse, deixando-se governar pelo seu egoísmo e ambição, tendo como medida de ação o seu poder e a fraqueza do outro, a vida em comunidade seria intolerável e, praticamente impossível, o avanço para formas superiores de civilização (MELLO, 2010).

Para a garantia da ordem do convívio entre os homens, houve a criação pelo próprio homem das regras jurídicas, que diminuiriam bastante o arbitrário da vida social e a desordem dos interesses.

Além das normas jurídicas, existem preceitos religiosos, regras morais, costumeiras, regras de boa educação, regras sociais, que regem o agir social humano.

Apesar da aparência de liberdade, o ser humano, na realidade, está envolto em uma rede muito espessa de regras de conduta que, desde o nascimento até a morte, dirigem o homem nessa ou naquela direção.

Em relação ao termo LEI podemos dizer que é o produto final elaborado pelo poder legislativo.

Ao nos depararmos com o estudo das leis, é possível constatar que há várias espécies. Lei ordinária, Lei complementar, Lei delegada, Medida provisória, todas são espécies de lei. Apesar da diversidade de espécies de lei, o importante é entender que a lei é produto final da atividade do poder legislativo.

10) Vigência

Em dicionário da língua portuguesa, um dos significados do termo *vigência*.

Consiste no fato de estar em vigor, de já surtir efeitos ou não ter sido revogado.



De modo geral, nós nos deparamos com esse termo para se referir principalmente à legislação, ou seja, quando uma lei entra em vigor. Assim, falar que uma lei está em vigor significa dizer que a lei está dentro do ordenamento jurídico.

O Brasil possui várias leis e o Congresso Nacional é o órgão responsável pela elaboração de boa parte das leis do nosso país. Algumas são bem antigas, ficam ultrapassadas e precisam ser substituídas por outras. Quando elas são substituídas por outras falamos que são revogadas e perdem a vigência, ou seja, saem do ordenamento jurídico brasileiro.

Todo mundo deve se lembrar do chamado imposto do cheque, tecnicamente conhecido como CPMF. Esse imposto era instituído por lei, pois era através da lei que obrigava todo mundo a pagar o imposto. Muita gente reprovava a medida e, desse modo, deputados e senadores resolveram cancelar o imposto. E como foi que fizeram isso? Retirando a lei que permitia a cobrança do ordenamento jurídico, quer dizer, a lei que instituía a CPMF perdeu a vigência.

Em resumo, a vigência de uma lei nada mais é do que saber se ela ainda está ou não valendo dentro do ordenamento jurídico brasileiro. Vejamos a seguir o conceito de eficácia.

1.1 Direitos e Garantias Fundamentais

A questão dos direitos e garantias fundamentais é de grande relevância, pois é nesta parte da Constituição em que são assegurados os nossos direitos básicos, tais como direito à vida, à liberdade, a presunção de inocência e outros que são de grande importância.

Vale registrar o fato de que a nossa constituição é de 1988, ano em que estávamos saindo do regime militar. Assim, é possível perceber, caro (a) cursista, que a Constituição se preocupa demasiadamente em garantir direitos que foram aniquilados com a ditadura militar.

Vamos agora falar um pouco de cada um deles.

a) Direito à vida: abrange o direito de não ser morto (proibição de pena de morte, salvo em caso de guerra declarada) e o direito a uma vida digna (garantia das necessidades vitais básicas e proibição de tratamentos desumanos).

O direito à vida está garantido na Carta Magna a ponto de proibir completamente a retirada da vida de qualquer pessoa que esteja em nosso país.



Não é possível a criação da pena de morte, pois a Constituição a proíbe. Também não se pode mudar a Constituição, para autorizar a pena de morte.

Assim, em épocas de campanha política, quando ouvimos que o candidato tal tentará implantar a pena de morte, estamos diante de uma grande mentira, pois a pena de morte não vigorar no Brasil.

b) Princípio da igualdade: todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza; trata-se da igualdade material: a lei deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.

Igualdade não significa tratar todos da mesma forma. Isso seria colocar todos na vala comum. Há necessidade de se tratar de forma diferente em certas situações.

A mulher, por exemplo, não pode ser submetida ao mesmo esforço físico do que o homem numa prova de concurso público. Seria desigualdade. Em resumo: tratar os iguais de forma igual e os diferentes de forma diferente.

c) Princípio da legalidade: ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei.

A legalidade é a base da nossa sociedade e das relações pessoais, tanto entre as pessoas como no comportamento do Estado.

Por que o homem deve se apresentar ao serviço militar quando completa 18 anos? Resposta – ele é obrigado a fazer isso porque a lei manda. Caso contrário, ou seja, não havendo a lei, ninguém poderia obrigá-lo a se apresentar ao serviço militar.

Quando dirigimos sem cinto de segurança somos multados. Por quê? Porque há uma lei (o Código Nacional de Trânsito) obrigando todos os motoristas a usarem o cinto ao trafegarem nas vias públicas.

d) Proibição da tortura: ninguém será submetido à tortura ou tratamento desumano ou degradante. É crime inafiançável. É direito fundamental também a proibição de tortura ou tratamento desumano.



DICA DE LEITURA:

Para se ter uma ideia de tratamento desumano, nós indicamos um livro chamado “Dos delitos e das penas”, do autor Cesare Beccaria.

Seja qual for o crime cometido, não poderá o indivíduo ser submetido à tortura ou a qualquer tratamento desumano. É direito fundamental e está garantido na Constituição.

e) Liberdade de manifestação de pensamento: a liberdade de pensamento consiste no direito de expressar, por qualquer meio ou forma existente, opiniões, pensamentos ou ideias particulares em matéria de arte, ciência, política, religião ou qualquer outra atividade humana (PUCCINELLI JÚNIOR, 2013). Nesse caso, o anonimato é vedado. Se causar dano moral, material ou à imagem, assegura-se o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização.

Pode-se afirmar que a liberdade de pensamento torna a consciência humana indevassável e faz do indivíduo senhor de si, para externar toda sorte de crenças, ideias e opiniões, estando imune a qualquer tipo de sanção, desde que não cometa abusos, já que não se trata de direito absoluto.

Percebe-se, portanto, que a liberdade de opinião busca conjugar dois valores aparentemente contrapostos, a saber: a indiferença e o respeito. De fato, a livre expressão do pensamento enlaça a noção de indiferença ou tolerância na medida em que ninguém pode ser discriminado ou sofrer sanções pelas convicções externadas. Reclama-se, assim, uma postura neutra, indiferente ou tolerante dos indivíduos e do próprio Estado, garantindo-se ao particular o direito de expressar suas opiniões sem o risco de sofrer penalidades. Por outro lado, a liberdade de pensamento implica o pleno respeito às opiniões manifestadas pelos particulares, que poderão inclusive exigir que o Estado as leve em consideração para eximi-los de alguma obrigação legal (PUCCINELLI JÚNIOR, 2013).

f) Liberdade de consciência, de crença e de culto: é assegurado o livre exercício de cultos religiosos e garantida a proteção aos locais de culto e liturgias: o Brasil é um país laico, ou seja, não tem religião oficial.

Ninguém será privado de direitos por motivos de crença religiosa ou convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para se eximir de obrigação a todos imposta e se recusar a



cumprir prestação alternativa. É assegurada prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva.

Em resumo: o Brasil não tem religião oficial, mas deve garantir o respeito a todas as religiões.

g) Liberdade de atividade intelectual, artística, científica ou de comunicação e indenização no caso de dano, independente de censura (política, ideológica ou artística) ou licença.

A Constituição garante a liberdade intelectual e proíbe a censura prévia. Como referido anteriormente, há um trauma muito grande com a ditadura militar, período em que quase tudo se reprimia e censurava. A ordem hoje é liberdade quase que plena.

h) Inviolabilidade Domiciliar: a Constituição garante a inviolabilidade do domicílio. Assim, ninguém pode entrar em sua casa sem seu consentimento, salvo com ordem judicial, durante o dia, e em caso de flagrante delito ou para prestar socorro, em caso de desastre.

i) Liberdade de profissão: é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações que a lei estabelecer (norma de eficácia contida).

Você não precisa pedir autorização ao Estado para que possa exercer uma profissão. Basta apenas observar o que a lei vai determinar. Apenas isso.

Para ser advogado, por exemplo, além do curso de Direito a pessoa deve se submeter a um exame, o chamado exame da OAB (Ordem dos Advogados do Brasil). Feito isso, está livre para exercer a advocacia. Já para ser vendedor não há qualquer requisito legal. Tudo vai depender do que a lei mencionar a respeito da profissão escolhida.

j) Liberdade de locomoção: a locomoção no território nacional, em tempos de PAZ, é livre, podendo qualquer pessoa nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens; salvo nos casos de crime/transgressão militar, ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada da autoridade judiciária competente. É o chamado direito de ir e vir. Qualquer pessoa pode se locomover livremente no território nacional.



k) Presunção de inocência: ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado da sentença condenatória. A regra é que o indivíduo não pode ser considerado culpado até que não caiba mais recurso da sentença que o condenou.

Sabemos que a realidade é bem diferente, pois na prática a população condena primeiro, para só depois verificar se o sujeito é inocente.

1.2 Direito Empresarial

Para iniciarmos nossa conversa sobre o direito empresarial é importante estudar primeiramente os princípios que o compõe.

1.2.1 Princípios do Direito Empresarial

1) Princípio da Livre-Iniciativa

A livre-iniciativa é o princípio fundamental do direito empresarial. Em nosso ordenamento jurídico, constitui princípio constitucional da ordem econômica.

Essa liberdade – de iniciativa - será exercida na atividade econômica de produção, circulação, distribuição e consumo de bens e serviços, dentro do mercado, palco onde atuam os agentes econômicos que são o Estado, os empresários, os trabalhadores e os consumidores.

A livre iniciativa está diretamente ligada à possibilidade de crescimento da empresa, pois não haveria desenvolvimento se fossem colocadas amarras na empresa.

2) Garantia da defesa e da propriedade privada

A propriedade privada está inserida no art. 170 da CF/1988 como princípio constitucional da ordem econômica, formando, junto com a livre-iniciativa e a livre concorrência, a tríade que dá sustentação ao direito empresarial: “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) II – propriedade privada; (...)”.

Garantir e defender a propriedade privada dos meios de produção é fundamental para o regime capitalista de livre mercado. Ausente a propriedade privada, não há também mercado,



obviamente. Não havendo mercado, não há como precificar os bens e serviços em produção e circulação de forma legítima e eficiente, não havendo alternativa, senão o planejamento central da economia, situação na qual os preços são arbitrariamente fixados por burocratas, o que fatalmente leva ao colapso econômico e social, como a História já comprovou. Só o capitalismo consegue resolver o problema do cálculo econômico e o que lhe permite isso é precisamente a propriedade privada, como já nos alertou desde o início do século passado o economista austríaco Ludwig von Mises.”

3) Princípio da preservação da empresa

O princípio da preservação da empresa também tem sido muito usado pelos tribunais do Brasil para fundamentar decisões em matéria de dissolução de sociedades, falência, recuperação judicial etc. Nesses últimos casos, porém, é preciso ter muito cuidado para que a aplicação excessiva e sem critério do princípio não provoque a sua banalização. Muitas vezes, atividades empresariais devem mesmo ser encerradas e, nesses casos, impedir a falência do empresário ou da sociedade empresária contraria à ordem espontânea do mercado, sobretudo quando a manutenção de tais atividades é conseguida com os famigerados “pacotes de socorro” baixados pelo governo.

1.3 O Empresário

Após a análise dos princípios, vale trazer aqui para vocês, amigos e amigas, um pouco acerca da figura do empresário.

Afinal, quem é e quais os requisitos para eu considerar que tal pessoa é empresária?

Vamos lá!

É possível perceber que no conceito do empresário há várias expressões. E vamos tratar delas agora explicando detalhe por detalhe da definição do empresário.

a) Exerce atividade profissionalmente

A primeira característica do empresário é saber se a atividade é exercida profissionalmente, pois apenas será empresário aquele que exercer determinada atividade econômica de forma profissional, ou seja, que fizer do exercício daquela atividade a sua profissão



habitual. Quem exerce determinada atividade econômica de forma esporádica, por exemplo, não será considerado empresário, não sendo abrangido, portanto, pelo regime jurídico empresarial.

b) Atividade econômica

Ao destacarmos a expressão atividade econômica, por sua vez, queremos enfatizar que empresa é uma atividade exercida com intuito lucrativo. Afinal, conforme veremos, é característica intrínseca das relações empresariais a onerosidade. Mas não é só à ideia de lucro que a expressão atividade econômica remete. Ela indica também que o empresário, sobretudo em função do intuito lucrativo de sua atividade, é aquele que assume os riscos técnicos e econômicos de sua atividade.

c) Organizada

A terceira expressão – organizada – significa que empresário é aquele que articula os fatores de produção (capital, mão de obra, insumos e tecnologia). No mesmo sentido, diz-se que o exercício de empresa pressupõe, necessariamente, a organização de pessoas e meios para o alcance da finalidade almejada.

d) Produção ou circulação de bens ou de serviços

Por fim, a última expressão destacada demonstra a abrangência da teoria da empresa, em contraposição à antiga teoria dos atos de comércio, a qual, como visto, restringia o âmbito de incidência do regime jurídico comercial a determinadas atividades econômicas elencadas na lei. Para a teoria da empresa, em contrapartida, qualquer atividade econômica poderá, em princípio, submeter-se ao regime jurídico empresarial, bastando que seja exercida profissionalmente, de forma organizada e com intuito lucrativo. Sendo assim, a expressão produção ou circulação de bens ou de serviços deixa claro que nenhuma atividade econômica está excluída do âmbito de incidência do direito empresarial.



2. Competência 02 | Conhecer os Diversos Tipos de Contratos, sua Constituição e seus Efeitos

Pessoal, tudo bem?

Estamos iniciando a disciplina de Legislação no curso técnico de Administração.

A disciplina tem um foco especial nos contratos e seus diversos tipos. Também vamos focar no contrato de trabalho.

O Direito do Trabalho é um dos ramos mais importantes do Direito, onde estudaremos com detalhes as regras das relações de trabalho no dia a dia.

A relação de trabalho, pessoal, é muito importante para toda e qualquer empresa. Não se pode esquecer que o Direito do Trabalho está em toda parte e seu conhecimento não deve ser restrito apenas àqueles profissionais da área do Direito, mas também a toda e qualquer pessoa que viva em sociedade.

Os trabalhadores, afinal, são os “braços e pernas” de qualquer empresa. Sem eles não há como desenvolver a empresa. Diante desse fato, não há como esquecer o Direito do Trabalho em face à importância das relações de trabalho que as empresas têm no dia a dia.

Fizemos este caderno para que, juntamente com as aulas, vocês possam ter um excelente estudo.

2.1 Noções Iniciais do Direito Contratual

A expressão *contrato* vem do latim *contractu*, que significa *tratar com*, ou *trato com*. Nada mais é do que a junção de interesses de pessoas sobre determinada coisa, ou seja, é o acordo de vontades visando criar, modificar ou extinguir um direito. Em outras palavras:

O contrato é mútuo consenso de duas ou mais pessoas sobre o mesmo objeto.

Atualmente, o contrato, independentemente da espécie, é caracterizado como negócio jurídico com a finalidade de gerar obrigações entre as partes.

Quando falamos em obrigações estamos diante de deveres que as partes assumem ao contratar. Por exemplo: em um contrato de compra e venda de um imóvel o comprador fica com a obrigação de entregar o dinheiro e o vendedor fica com a obrigação de entregar o imóvel.



Quanto à formação, o contrato inicia-se por meio de negociações preliminares, que geram obrigações extracontratuais. Em seguida, é feita uma proposta, oferta ou solicitação, quando se declara a receptividade das vontades, por meio da qual o proponente (aquele que propõe) manifesta a sua intenção de se considerar vinculado, se a outra parte aceitar a proposta. Esta possui caráter de obrigatoriedade para que possa ser mantida dentro de um prazo razoável, independente da morte ou incapacidade do proponente, exceto se a intenção for outra.

Quanto aos tipos ou espécies de contrato, podemos classificá-las conforme sua finalidade jurídica. Podemos ter o contrato de compra e venda, com caráter bilateral e consensual; o contrato de troca ou permuta, no qual a troca de bens de valores desiguais é anulável, se não houver expreso consentimento entre as partes envolvidas; o contrato estimatório, no qual as partes envolvidas são o consignante (quem entrega a coisa) e o consignatário (quem recebe a coisa para vender); o contrato de locação de coisas, no qual uma parte se obriga a ceder à outra, por tempo determinado ou não, o uso e gozo de coisa infungível, mediante remuneração.

Existem, ainda, o contrato de comissão, no qual alguém adquire ou vende bens, em seu próprio nome e responsabilidade; o contrato de corretagem, no qual o corretor aproxima pessoas que pretendem contratar, procurando conciliar interesses; o contrato de transporte, no qual uma pessoa ou empresa se obriga, mediante retribuição, a transportar, de um local para outro, pessoas ou coisas animadas ou inanimadas; o contrato de fiança, no qual uma ou mais pessoas prometem garantir ou satisfazer uma obrigação não cumprida pelo devedor, assegurando ao credor seu efetivo cumprimento; e, por fim, o contrato de compromisso, no qual as partes confiam a árbitros a solução de conflitos de interesses.

Como vimos há incontáveis tipos de contratos. Antes de aprofundar melhor acerca dos contratos, vamos esclarecer alguns termos que são importantes para o aprendizado.

a) *Pacta Sunt Servanda*

O primeiro termo a ser estudado no Direito em relação aos contratos é um dos termos mais importantes:

***Pacta sunt servanda*, expressão em latim que significa que os pactos devem ser cumpridos.**



O termo também se refere ao princípio da força obrigatória dos contratos. Afinal, aquilo que for contratado entre as partes deve ser fielmente cumprido, sob pena de causar uma enorme insegurança jurídica.

Já imaginaram viver num local onde os pactos são constantemente descumpridos? Seria um caos para todo mundo. Assim, o princípio da obrigatoriedade dos contratos, *pacta sunt servanda*, serve justamente para dar força àquilo que foi pactuado entre as partes e obrigá-las a cumprir o acordo.

Sem a força obrigatória dos contratos, as relações pessoais seriam baseadas na desconfiança, pois cada um apenas iria cumprir contrato se fosse vantajoso para si. Em suma, o termo em análise versa sobre a obrigatoriedade do contrato entre as partes.

Podemos ainda falar no velho brocado: o contrato é lei entre as partes.

b) Contrato consensual/solene

O contrato pode ser consensual ou solene.

Há contratos que exigem alguns requisitos além da vontade das partes para serem firmados. Por outro lado, há contratos que não exigem nada além da vontade dos contratantes.

Imagine, caro (a) aluno (a), que você sente vontade de beber alguma coisa e resolve sair de casa até a lanchonete da esquina. Chegando lá, você pede uma coca-cola. Faz o pedido, entrega o dinheiro e recebe o refrigerante.

Agora imagine que você depois de muito tempo de trabalho vai realizar seu sonho de comprar sua casa própria. Vai até o cartório e cumpre toda a conhecida burocracia.

Nos dois parágrafos acima há dois exemplos de contratos de compra e venda. No primeiro caso, há compra e venda de uma coca-cola. No segundo, a transação é sobre um imóvel.

A pergunta: tanto num quanto noutro se exigem as mesmas formalidades? A resposta: claro que não!

E o que isso tem a ver com o contrato consensual e o solene? Basicamente tudo, pois onde não se exige nenhuma formalidade fala-se que o contrato é consensual. No contrato consensual basta apenas a vontade das partes para que se realize o negócio, não precisa nem de contrato escrito. O contrato pode ser verbal, através da simples fala dos contratantes.



Já o contrato de compra e venda de imóvel não é possível apenas que seja feito de forma verbal. Há necessidade de contrato escrito e de registro em cartório de imóveis. Aqui, o contrato é solene, pois exige esta solenidade.

Em resumo, o contrato solene é aquele que exige uma formalidade para ser preparado.

c) Contrato aleatório

Segundo o doutrinador Fran Martins (1990, p.76):

“Aleatório é o contrato em que uma prestação pode deixar de existir em virtude de um acontecimento incerto e futuro. É o caso, no mesmo contrato de compra e venda, quando se compra coisa incerta ou futura (compro a colheita de um campo de trigo, que pode existir se o campo produzir o trigo, ou deixar de existir, caso não produza) ou o contrato de seguro, em que a contraprestação do segurador só é devida se ocorrer um evento futuro (no seguro contra incêndio, a indenização só será devida se a coisa se incendiar).”

Outro autor conceitua que o contrato aleatório é aquele em que a prestação de uma ou mais partes depende do risco, futuro e incerto, assim como explica; risco este que não se pode antecipar o seu *quantum*: “Aleatório será o contrato se a prestação depender de um evento casual (álea = sorte), sendo, por isso, insuscetível de estimação prévia, dotado de um extensão incerta”(ROPPO, 1998, p.19)

Este risco a que se refere o autor citado pode ser total ou absoluto (quando uma das partes apenas cumpre sua prestação sem perceber nada em troca) e parcial ou relativo (quando cada um dos contratantes se responsabiliza por alguma prestação caso sejam iguais ou não).

Para entender melhor, pense no seguinte exemplo: você vai até a casa lotérica mais próxima e resolve jogar na *Mega Sena*. O contrato feito foi um contrato aleatório, ou seja, que depende da alea, da sorte. Então, todo contrato que depende da sorte pode ser chamado de contrato aleatório.

O contrato de seguro, por exemplo, é um contrato aleatório. Você faz o seguro do seu carro, mas isso não significa que seu automóvel vai bater ou que você nunca vai precisar do seguro. Trata-se de contrato aleatório, portanto, e vai depender da sorte para saber acerca da necessidade de cumprimento do contrato.



DICA:

CONTRATO ALEATÓRIO é aquele que depende do elemento sorte.

d) Contrato típico/atípico

O Código Civil, uma lei que regulamenta principalmente a parte dos contratos, traz uma série de contratos. A referida lei elenca um extenso rol de contratos. Lá, no Código Civil, é possível encontrar contrato de compra e venda, contrato de fiança, contrato de transporte, contrato de corretagem, contrato de locação, dentre outros. Ocorre que é possível fazer um contrato ainda que não haja previsão em lei. Aqui é o ponto crucial. Quando há previsão em lei vou chamar de contrato típico, quando inexistente previsão em lei o contrato será nominado de atípico.

Contratos típicos ou nominados são “as espécies contratuais que têm *nomen iuris* e servem de base à fixação dos esquemas, modelos ou tipos de regulamentação específica da lei”. Ex: compra e venda, fiança, contrato de incorporação imobiliária (regulado pela Lei n.º 4.591/64) etc. Atípicos ou inominados são os que “se afastam dos modelos legais, pois não são disciplinados ou regulados expressamente pelo Código Civil ou por lei extravagante, porém são permitidos juridicamente, desde que não contrariem a lei e os bons costumes”.



É BOM FICAR DE OLHO:

CONTRATO TÍPICO é aquele que tem previsão em lei, senão passa a ser **ATÍPICO**.

e) Contrato gratuito/oneroso

Há contratos em que ambas as partes contratantes ganham e perdem ao mesmo tempo. E existem contratos em que só uma das partes vai se beneficiar. Estamos falando dos contratos gratuitos e onerosos.

No contrato oneroso há obrigação para ambos os contratantes. O exemplo clássico é o contrato de compra e venda, pois há deveres para ambos os contratantes. Quem vende tem o dever de entregar o bem, enquanto para o comprador fica a obrigação de entregar o dinheiro.



No contrato gratuito, por sua vez, só há benefício e obrigação para uma das partes contratantes. É o caso da doação. Nesse tipo de contrato apenas há obrigação do doador que tem que entregar o bem, o donatário (aquele que vai receber a doação) não tem obrigação alguma.

O empréstimo gratuito também é outro exemplo de contrato gratuito. Quando você empresta a caneta para um colega de sala há, claro, caso de contrato gratuito.



PARA NÃO ESQUECER:

O presente que eu ganho dos meus pais é através de contrato gratuito.
Já o refrigerante que tomo é através de contrato oneroso.

2.2 Empregado

Visto a parte inicial dos contratos, é importante falar sobre algumas figuras do Direito do Trabalho, uma vez que também mencionaremos aqui os contratos de trabalho.

A primeira figura é o empregado.

A Definição do empregado está na CLT: ART. 3º DA CLT

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.

Após verificado a definição de empregado, vamos apontar algumas características do empregado.

1) Características:

- **Pessoa física:** a pessoa jurídica não pode ser empregada.
- **Pessoalidade**
- **Habitualidade:** não eventualidade
- **Subordinação**



- **Onerosidade**
- **Alteridade**

a) Pessoa física:

O primeiro requisito para caracterização da relação de emprego é que exista exploração da energia do trabalho humano. Em outras palavras, só a pessoa natural (pessoa física) pode ser empregada, do que decorre que pessoa jurídica não será, em nenhuma hipótese, empregada. Pode até ser contratada para prestar serviços a outra empresa ou mesmo a uma pessoa física, mas este serviço, em última análise, será prestado por humanos que laboram em nome da empresa contratada.

Quanto a este requisito, é importante ressaltar que a prestação de serviço por pessoa física não se confunde com situações de fraude. Assim, por exemplo, a existência das falsas pessoas jurídicas, também chamadas “PJ de um único sócio” ou “sociedades unipessoais”, as quais são geralmente “constituídas” por profissionais liberais que assumem a roupagem de pessoa jurídica como único meio de obter trabalho junto a grandes empresas, não impede o reconhecimento da relação de emprego, desde que presentes os demais requisitos. É sempre bom lembrar que prevalece no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos se sobrepõem à forma, de modo a inibir as fraudes aos direitos trabalhistas assegurados.

b) Pessoalidade:

A relação de emprego é marcada pela natureza *intuitu personae* do empregado em relação ao empregador. Em tradução livre, *intuitu personae* significa “em razão da pessoa”. Isso quer dizer que o empregador contrata o empregado para que este lhe preste serviços pessoalmente, sendo vedado ao empregado se fazer substituir por outro, exceto em caráter esporádico, e ainda assim com a aquiescência do empregador.”

c) Habitualidade: não eventualidade

Há várias teorias que tentam explicar o requisito da não eventualidade, sendo certo que não há consenso a respeito na doutrina. Não adentrarei no estudo de cada uma destas teorias, visto que estaria, com isso, fugindo aos objetivos do presente trabalho. Ao invés disso, será formulada



uma só teoria, pela convergência dos principais pontos das demais, conforme o fazem os grandes doutrinadores, dentre os quais Maurício Godinho Delgado.

“Em resumo, o trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente.”

O conceito, explicado analiticamente, ficaria assim:

Trabalha de forma repetida: a não eventualidade pressupõe repetição do serviço, com previsão de repetição futura. Isso quer dizer que o empregado não precisa trabalhar continuamente (todos os dias), mas deve a atividade se repetir naturalmente junto ao tomador dos serviços para que possa ser considerada não eventual.

Tomemos como exemplo o caso de um pedreiro que seja contratado para trabalhar na obra de expansão de uma revenda de automóveis. Ainda que o pedreiro trabalhe repetidamente (até mesmo todos os dias) durante um mês, não será considerado não eventual, pois não há previsão de repetibilidade futura da atividade. Isto porque, tão logo terminada a obra, o pedreiro não mais trabalhará para aquele tomador.

d) Subordinação

A subordinação é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego. Constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício.

De um lado, o empregador exerce o poder diretivo, do qual decorre o poder de direcionar objetivamente a forma pela qual a energia de trabalho do obreiro será disponibilizada. Por sua vez, cabe ao empregado se submeter a tais ordens, donde nasce a subordinação jurídica. A contraposição à subordinação é a autonomia. Quem é subordinado não trabalha por conta própria, não é senhor do destino de sua energia de trabalho.

e) Onerosidade

Dentre as características do contrato de trabalho estão o caráter bilateral, sinalagmático e oneroso. Em resumo, isso quer dizer que, se de um lado a obrigação principal do empregado é fornecer sua força de trabalho, do outro a obrigação principal do empregador é remunerar o empregado pelos serviços prestados.



O termo sinalagmático pode aparentemente trazer uma inicial dificuldade para você, mas é simples. Quando falamos em contrato sinalagmático estamos nos referindo que ele gera obrigações para as duas partes contratantes.

Exemplo: no contrato de compra e venda – há a obrigação do vendedor em entregar a coisa e do comprador em pagar o dinheiro. Idêntico exemplo também é o do contrato de trabalho, pois o trabalhador tem obrigação de prestar o seu serviço e o empregado tem a obrigação de pagar o salário.

f) Alteridade

Etimologicamente, alteridade significa “natureza ou condição do que é outro, do que é distinto”.¹ No âmbito do Direito do Trabalho, e mais especificamente da relação de emprego, o requisito da alteridade significa que o empregado trabalha por conta alheia, o que implica que ele não corre o risco do negócio. Este requisito (que alguns denominam princípio da alteridade) é extraído do art. 2º da CLT, segundo o qual empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Neste sentido, diz-se que se o trabalhador não está auferindo o fruto máximo de seu trabalho; ele está trabalhando por conta alheia, isto é, tem seu trabalho explorado por outrem.



LÁ VAI A DICA:

Para ser empregado e seguir a CLT tem que seguir as regras da definição no quadrinho que apontamos.



FIQUE DE OLHO:

Uma empresa não pode ser considerada empregada de outra empresa. Só pessoa física é que pode ser empregado.

2) Empregado Doméstico

Semelhante ao empregado, o empregado doméstico possui como características o fato de ser exercido por pessoa física, de maneira não eventual, de maneira pessoal pelo contratado,

¹ www.priberam.pt/dlpo/



sendo remunerado e subordinado a figura do empregador. Nota-se que o conceito de empregado doméstico difere do empregado comum na ausência da alteridade sobre a atividade realizada, pois os empregados domésticos desempenham suas atividades em ambientes familiares, não auferindo retorno econômico aos empregadores, em decorrência da realização de suas atividades. A ausência de retorno econômico sobre a atividade realizada é fundamental para diferenciar as duas categorias.

Ao contrário que muitos pensam, a figura do empregado doméstico não se limita à pessoa que trabalha com serviços de faxina, limpeza, diaristas ou similar. O conceito o torna amplo, podendo ser um jardineiro, um cuidador de idoso, um porteiro, um motorista particular, ou seja, qualquer pessoa que exerça suas atividades de forma não eventual, subordinada e seja remunerada por isso, num ambiente familiar, é um empregado doméstico.

Esse conceito pode ser conferido na CLT (DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943), no seu art. 7º, alínea “a” que diz:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas; [...]



ATENÇÃO

Para caracterizar a não eventualidade da atividade, o trabalhador deve cumprir jornada superior a dois dias semanais.

Em 2015, com o advento da Emenda Constitucional nº 72 de 2013 que estendeu aos empregados domésticos muitos dos direitos que antes eram concedidos apenas para a categoria, do empregado. A partir disso, direitos como: Descanso semanal remunerado, Jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias/ 44 horas semanais/ 220 horas mensais, horas extras, décimo terceiro salário, dentre outros foram estendidos regulamentando todos os aspectos da atividade doméstica.

Já a Lei Complementar nº 150 estabeleceu as diretrizes necessárias para se estabelecer o contrato de trabalho. Pontos importantes como: a idade mínima de 18 anos, remuneração pela hora extraordinária, jornada de trabalho por hora, regime de compensação de horas extras, regime



de trabalho parcial, obrigatoriedade do registro da carteira de trabalho e recolhimento das contribuições para a seguridade social e FGTS, foram estabelecidas através da seguinte lei complementar.

NOVIDADES



Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015 os empregadores domésticos ficaram obrigados a cumprir com as obrigações trabalhistas determinadas pelos instrumentos legais. Para isso, criou-se o Simples Doméstico, reunindo em um único documento, todos os impostos relativos.

PARA SABER MAIS



Com a criação do simples doméstico, foi previsto também a criação de um sistema eletrônico, onde o empregador doméstico deverá informar as obrigações trabalhistas, previdenciárias, fiscais, de apuração de tributos e do FGTS, esse sistema é o eSocial.

Acesse o site do [eSocial](#) e saiba mais sobre a aplicação do sistema para o empregador doméstico e demais empregadores.

2.3 Empregador

Após o estudo do empregado podemos agora falar um pouco sobre outra figura, o empregador, cuja definição, assim como a de empregado, encontra-se na CLT.

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e a cada uma das subordinadas.



Conceito de empregador: “Constata-se, portanto, que o conceito de empregador decorre do conceito de empregado, isto é, sempre que um trabalhador ofereça a outrem sua energia de trabalho, nos limites da relação de emprego (com personalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade), o tomador de seus serviços será empregador, independentemente de sua natureza jurídica (pessoa física, pessoa jurídica ou mesmo ente despersonalizado).” (SANTA CRUZ, 2014, p.75)

2.3.1 Características da figura do empregador

a) Despessoalização

Quando do estudo da personalidade como requisito da relação de emprego, verifica-se que este caráter infungível é essencial em relação à figura do empregado, sendo absolutamente irrelevante em relação à figura do empregador. É exatamente esta a ideia de despessoalização, pela qual o empregado se vincula ao empreendimento, e não à pessoa do empregador, permitindo, assim, que se afirme que a mudança subjetiva na empresa (mudança dos sócios, por exemplo) não afetará os contratos de trabalho vigentes.

Dessa forma, em relação à pessoa do empregador predomina a impessoalidade, o que viabiliza a aplicação concreta do princípio da continuidade da relação de emprego.

b) Assunção dos riscos do empreendimento

Se, por um lado, o empregador detém o poder de dirigir a prestação de serviços, determinando, por exemplo, o tempo, o modo e o local de trabalho, por outro lado, face oposta da mesma moeda, caberá ao empregador assumir integralmente os riscos do negócio (empreendimento), aí considerados, inclusive, os riscos do próprio contrato de trabalho celebrado com seus empregados.

2.4 Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho

Em relação ao contrato de trabalho é importante registrar aqui o momento em que ele fica suspenso e também o momento em que há interrupção.

Ao final, postamos uma tabela para verificar a questão das verbas rescisórias, que são os valores devidos quando há o fim do contrato de trabalho.



2.4.1 Suspensão do contrato (ou suspensão total)

- Não há trabalho
- Não há pagamento do salário
- Tempo de afastamento não é computado como tempo de serviço

2.4.2 Interrupção (ou suspensão parcial)

- Não há trabalho
- Continua o pagamento do salário
- O tempo interrompido é computado como tempo de serviço.

A CLT é bem clara quanto à interrupção e suspensão do contrato de trabalho. Para facilitar o aprendizado, vamos postar aqui o dispositivo de lei da CLT que explica isso:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: **(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)**

I - Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; **(Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)** motivo de nojo

II - Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; **(Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)** motivo de gala

III - Por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; **(Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)** licença paternidade 5 dias

IV - Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; **(Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)**

V - Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. **(Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)**

VI - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na **letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964** (Lei do Serviço Militar). **(Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969)**

VII - Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. **(Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997)**



VIII - Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. **(Inciso incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999)**

IX - Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. **(Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006)**

Visto isso, vale aqui verificar o quadro das verbas rescisórias, cujo pagamento deve ser feito em até 10 dias.

Enfim pessoal. Isso é tudo. Espero que o aprendizado tenha sido maravilhoso.

Forte abraço!

QUADRO DAS VERBAS RESCISÓRIAS							
	SALDO DE SALÁRIO	AVISO PRÉVIO	13º PROPORCIONAL	FÉRIAS VENCIDAS	FÉRIAS PROPOR.	FGTS	MULTA DO FGTS
SEM JUSTA CAUSA	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM - 40%
PEDIDO DE DEMISSÃO	SIM	EMPREGADO CONCEDE	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
POR COMUM ACORDO	SIM	SIM – 50%	SIM	SIM	SIM – 50%	SIM – 80%	SIM - 20%
COM JUSTA CAUSA	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
RESCISÃO INDIRETA	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM - 40%
CULPA RECÍPROCA	SIM	SIM – 50%	SIM – 50%	SIM	SIM – 50%	SIM	SIM - 20%
EXTINÇÃO DA EMPRESA/FALÊNCIA	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM - 40%
Força Maior	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM - 20%

Quadro 1 – Verbas Rescisórias

Fonte: o autor



Fique atento

MUDANÇAS COM A REFORMA TRABALHISTA

Como já é do conhecimento de muitos, no dia 17 de julho de 2017, o Presidente da República sancionou a Lei nº 13.467 que trouxe mudanças na atual Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. A chamada “Reforma Trabalhista” passou a vigorar em setembro do mesmo ano. Mas quais as principais mudanças que a lei traz, em comparação com as normas anteriores? E como essas mudanças podem afetar as atuais relações entre empregado e empregador?

Para que possam entender melhor as mudanças entre o que era exigido pela antiga conjuntura da CLT e as novas alterações instituídas pela Reforma de 2017, eu adaptei um quadro mostrando um “antes e depois” dos principais tópicos. Veja:

Tema	Antes da Reforma	Com a Reforma
Férias	As férias de 30 dias podiam ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não poderia ser inferior a 10 dias. Havia a possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono.	As férias podem ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 15 dias corridos.
Jornada	A jornada era limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia	Jornada diária pode ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.
Tempo na Empresa	A CLT considerava serviço efetivo o período em que o empregado estava à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.	Não são consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.
Descanso	O trabalhador que exercia a jornada padrão de 8 horas diárias tinha direito a no mínimo uma hora e a no máximo duas horas de intervalo para repouso ou alimentação.	O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Além disso, se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido.
Remuneração	A remuneração por produtividade não	O pagamento do piso ou salário mínimo



Tema	Antes da Reforma	Com a Reforma
	<p>poderia ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integravam os salários.</p>	<p>não é obrigatório na remuneração por produção. Além disso, trabalhadores e empresas podem negociar todas as formas de remuneração, que não precisam fazer parte do salário.</p>
Transporte	<p>O tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do trabalho, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, era contabilizado como jornada de trabalho.</p>	<p>O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não é mais computado na jornada de trabalho.</p>
Trabalho intermitente (por período)	<p>A CLT não contemplava essa modalidade de trabalho.</p>	<p>O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. Ele terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais. No contrato deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.</p>
Trabalho remoto (home office)	<p>A CLT não contemplava essa modalidade de trabalho.</p>	<p>Tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.</p>
Trabalho parcial	<p>A CLT previa jornada máxima de 25 horas por semana, sendo proibidas as horas extras. O trabalhador tinha direito a férias proporcionais de no máximo 18 dias e não pode vender dias de férias.</p>	<p>A duração pode ser de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do período de férias pode ser pago em dinheiro.</p>
Negociação	<p>Convenções e acordos coletivos poderiam estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao</p>	<p>Convenções e acordos coletivos podem prevalecer sobre a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho</p>



Tema	Antes da Reforma	Com a Reforma
	trabalhador um patamar superior ao que estiver previsto na lei.	diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores. Em negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá haver cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Esses acordos não precisarão prever contrapartidas para um item negociado. Acordos individualizados de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31) prevalecerão sobre o coletivo.
Demissão	Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, ele não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar.	O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.
Danos morais	Os juízes estipulavam o valor em ações envolvendo danos morais.	A proposta impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas por empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido.
Contribuição sindical	A contribuição era obrigatória. O pagamento era feito uma vez ao ano, por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador.	A contribuição sindical é opcional.
Terceirização	O Presidente sancionou a Lei nº 13.429/17, que permite a terceirização para atividades-fim.	Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos,



Tema	Antes da Reforma	Com a Reforma
		como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.
Gravidez	Mulheres grávidas ou lactantes estavam proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não havia limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez.	É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que a empresa apresente atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.
Banco de horas	O excesso de horas em um dia de trabalho podia ser compensado em outro dia, desde que não excedesse, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. Havia também um limite de 10 horas diárias.	O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação se realize no mesmo mês.
Rescisão contratual	A homologação da rescisão contratual deveria ser feita em sindicatos.	A homologação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário – que pode ter assistência do sindicato.
Ações na Justiça	O trabalhador podia faltar até três audiências judiciais. Os honorários referentes a perícias eram pagos pela União. Além disso, quem entrava com ação não tinha nenhum custo.	O trabalhador é obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar com as custas do processo. Para os chamados honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença. O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação. Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação.



Tema	Antes da Reforma	Com a Reforma
		<p>Há ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros. Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto.</p>
Multa	<p>A empresa estava sujeita a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.</p>	<p>A multa para empregador que mantém empregado não registrado é de R\$ 3 mil por empregado, que cai para R\$ 800 para microempresas ou empresa de pequeno porte.</p>

Com as novas regras estabelecidas pela Reforma, muitas práticas ilegais nas relações entre empregadores e empregados puderam ser estabelecidas de forma flexível, ágil e, muitas vezes benéfica para os dois lados. Um bom exemplo disso acontece nas rescisões contratuais.

Antes da reforma não existia a hoje denominada “rescisão por comum acordo”, o que existiam era acordos clandestinos onde o empregado manifestava o interesse em rescindir o contrato, mas não queria abrir mão de benefícios como aviso prévio ou da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. Esse acordo informal não trazia garantidas para nenhuma das partes. Com as mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017, a rescisão por comum acordo permitirá que o empregado receba 50% do aviso prévio, caso a rescisão seja solicitada pelo empregador, além disso será garantido o pagamento de 20% de multa sobre o saldo do FGTS e saque de 80% do valor do saldo por parte do empregado. Na rescisão por comum acordo o empregado também fica impedido de solicitar o seguro desemprego.

Essa reforma além de flexibilizar essa relação entre as partes, tornou o processo mais célere, ao permitir que os termos de rescisão pudessem ser homologados em qualquer lugar independentemente do tempo de empresa, não sendo necessário a conferência e aprovação dos



sindicatos. Mas isso não impede que o trabalhador venha a ser assessorado por um representante sindical ou advogado que o auxilie e oriente nesse momento.



Referências

BOBBIO, Norberto. Teoria da norma jurídica. Tradução Fernando Pavan Baptista e Ariani Bueno Sudatti. 4ª Ed. São Paulo: Edipro, 2008. p. 26.

MARTINS, Fran. **Contratos e Obrigações Comerciais**. 11 ed., Forense: Rio de Janeiro, 1990.

MELLO, Marcos Bernardes de. Teoria do fato jurídico: plano da existência. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 4.

PUCCINELLI JÚNIOR, André. *Curso de Direito Constitucional*. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.220.

ROPPO, Enzo. **O Contrato**. Livraria Almedina: Coimbra – Portugal, 1988

SANTA CRUZ, André Ramos. **Direito Empresarial Esquemático**. São Paulo: Método. [www.priberam .pt/dlpo/](http://www.priberam.pt/dlpo/)

Fonte de consulta: <www.cpt.com.br/codigo-civil/tipos-de-contrato-caracteristicas-classificacoes-e-finalidades> (Andrea Oliveira)

Fonte de consulta: <<http://folhacerta.com/rescisao-contratual-entenda-o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 17/08/2018.

Fonte de consulta: <<http://www.contabeis.com.br/artigos/4854/rescisao-de-contrato-alteracoes-promovidas-pela-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 17/08/2018.

Fonte de consulta: <<https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/477395550/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei>>. Acesso em: 17/08/2018.

Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

Lei nº 13.467/2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 17/08/2018.

Lei Complementar nº 150/2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 27/09/2018.

Emenda Constitucional nº 72/2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm>. Acesso em: 27/09/2018.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 27/09/2018.

Portal do eSocial. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 27/09/2018.



Minicurrículo do Professor

Danilo Heber de Oliveira Gomes



Mestre em Direito Pela Unicap. Especialista, Pós-graduado, em Direito Processual Civil e Graduado em Direito pela UNICAP. É professor da Pós-Graduação em Direito Processual Civil da ESA-PE (Escola Superior de Advocacia - Pernambuco). É professor da Pós-Graduação de direito Processual Civil da ESTÁCIO-PE. É Coordenador da pós-graduação de Direito Processual Civil da ESA-PE. É professor universitário de Direito Processual Civil das Faculdades Integradas Barros-Melo (AESO), onde exerceu função de coordenação. É Professor de Direito Processual Civil da Faculdade de Direito do Recife (UFPE/FDR). É coordenador do Núcleo de Direito Processual Civil da Escola Superior de Advocacia - Professor Ruy Antunes da OAB/PE. Ex-coordenador de curso da Faculdade Nova Roma/PE (Período de 2013). É membro da Comissão de Defesa do Consumidor da OAB/PE, onde exerce o cargo de Secretário. É membro efetivo do IBDP (Instituto Brasileiro de Direito Processual). É membro fundador da ANNEP (Associação Norte e Nordeste de Professores de Processo). Foi membro Titular da Banca examinadora do Concurso para professor de Direito Processual da UPE (Universidade do Estado de Pernambuco). Foi Secretário Geral da APPODI (Associação Pernambucana de Pós-Graduandos em Direito) para o biênio de 2010-2012. É membro de conselho editorial de revista jurídica (Da Universidade Federal de Alagoas - UFAL). É autor do livro "Ato processual (in)existente";. Autor de diversos artigos jurídicos. É Advogado, com experiência na área de Direito, com ênfase em Processo Civil, Recursos, Execução, Juízo de Admissibilidade, Teoria do Fato Jurídico, Nulidades Processuais, Competência, Teoria Geral do Direito e Direito Civil.

