

Capítulo 5

DIREITO DO TRABALHO: NOÇÕES PARA O CURSO DE TURISMO

ELVIRA GODIVA JUNQUEIRA*

LUCIANA LOPES CANAVEZ**

INTRODUÇÃO

Historicamente a sociedade brasileira foi formada por estrangeiros que colonizaram o País e que daqui queriam apenas extrair suas riquezas. Assim, aqui se fundou uma sociedade escravagista, baseada no trabalho do negro escravo, que nem era considerado ser humano, mas mera força de trabalho.

A escravidão acabou, mas muita luta aconteceu para que os negros fossem reconhecidos como homens capazes de condições intelectuais e físicas iguais às de qualquer ser humano, e assim ingressar no mercado de trabalho.

Tantas outras lutas se deram, como a das mulheres, que começaram a trabalhar fora de casa e também ocupar o mercado de trabalho, dos menores, que eram explorados pelos senhores de engenho, dos índios, que também foram escravizados no início da colonização do Brasil. Assim, podemos verificar os inúmeros casos de discriminação que ocorreram diariamente em nosso país, principalmente nas relações de emprego.

Diante de diversos casos, a discriminação começou a ser coibida por meio de leis, que passaram a garantir o acesso da mulher ao trabalho, com

* Mestre em Direito Privado pela Universidade de Franca, Professora no curso de Turismo e Ciências Contábeis da Universidade de Franca, Advogada e Contadora.

** Doutora e Mestre em Direito. Professora da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – UNESP-Campus Franca/SP.

a proteção à maternidade e à gravidez, a reserva de cotas para os portadores de deficiência, proteção contra o assédio moral e sexual no trabalho, proteção para os dirigentes sindicais e tantas outras garantias legais.

O ramo do Direito que regula os direitos e deveres decorrentes da relação de trabalho subordinado denomina-se Direito do Trabalho e grande parte da doutrina o classifica como um Direito Público, isto por força do interesse que o Estado lhe dedica e devido ao intervencionismo estatal.

Pode-se dizer também que o Direito do Trabalho é autônomo com relação aos demais ramos do Direito já que possui um campo bastante amplo regulado não só pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) como também por tantos outros diplomas, sendo que nele estão contidos princípios próprios de proteção ao economicamente fraco, irrenunciabilidade de certos direitos, aplicação da norma mais favorável ao empregado além de adotar métodos próprios de formação como a sindical.

Ao mesmo tempo que ele é autônomo está diretamente ligado ao Direito Constitucional quando abraça os princípios constitucionais do salário mínimo, da isonomia salarial, da igualdade, da não discriminação; ao Direito Civil e suas regras sobre capacidade e validade dos atos jurídicos, bem como a proteção aos direitos da personalidade e reflexos daí decorrentes; ao Direito Administrativo ao regular e fiscalizar o trabalho; ao Direito Penal quando fornece subsídios para o estudo da violação do contrato de trabalho; bem como a todos os ramos do Direito.

O Direito do Trabalho é tema recorrente no mundo atual principalmente devido ao poder de comando do empregador frente à Lei em vigor e, devido a isso, apresenta posicionamento nem sempre pacífico na doutrina e na jurisprudência¹.

Por outro lado, a Constituição Federal, lei maior do país, menciona em seu art. 180 que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem promover e incentivar o turismo como fator de desenvolvimento social e econômico². Dessa forma deve-se entender que a atividade do turismo é de iniciativa privada, sujeita ao regime da concorrência, cabendo ao Estado o papel de promovê-la e incentivá-la como fator de desenvolvimento social e econômico.

1 Jurisprudência é o julgamento reiterado pelos Tribunais sobre determinado assunto.

2 Constituição Federal. "Art. 180. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios promoverão e incentivarão o turismo como fator de desenvolvimento social e econômico".

Promover significa gerar, originar, dar impulso, fazer avançar, dar condições para que cresça e prospere, e este deve ser o papel fundamental do Estado com relação à atividade turística. Dentro desse papel de promoção acaba surgindo a ação fiscalizadora do Estado com o intuito de checar se as atividades de turismo estão sendo dotadas do dinamismo que a atividade requer, assegurando assim o desenvolvimento social e econômico do país.

Incentivar, por sua vez, é estimular, impulsionar, visando criar facilidades para o desenvolvimento da atividade visando à geração de riquezas.

Ora, podemos assim dizer que não existe a promoção e o incentivo ao turismo sem utilizarmos o trabalho.

Ante as considerações expostas, faremos uma breve exposição sobre o Direito do Trabalho frente às relações de turismo tecendo algumas considerações sobre as relações de trabalho, direitos básicos do trabalhador e obrigações do empregador.

1. CONCEITO

Vários são os doutrinadores que conceituam o Direito do Trabalho.

Assim, para Arnaldo Sussekind, “Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e normas, legais e extralegais, que regem tanto as relações jurídicas individuais e coletivas, oriundas do contrato de trabalho subordinado e, sob certos aspectos, da relação de trabalho profissional autônomo, como diversas questões conexas de índole social, pertinentes ao bem-estar do trabalhador”³.

Para Amauri Mascaro Nascimento, “Direito do trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho e determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade”⁴.

E, segundo Sergio Pinto Martins, “Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e

3 Arnaldo Sussenkind. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 81.

4 Amauri Mascaro Nascimento. *Curso de direito do trabalho*. 35. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 59.

sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas”⁵.

Pode-se dizer que o objetivo do Direito do Trabalho é tornar dignas as condições de trabalho do indivíduo, sendo ele um complexo de princípios e normas, que tem por objeto reger as relações de trabalho subordinado. Divide-se em Direito Individual do Trabalho (relações entre empregado individual e o empregador); Direito Coletivo do Trabalho (relações entre grupos ou associações de trabalhadores e empregadores, seus contratos e lutas); Direito Judiciário do Trabalho (processo trabalhista e organização e funcionamento da Justiça do Trabalho); e Direito Previdenciário (protege o operário e sua família contra os riscos de sua função).

Anteriormente à Emenda Constitucional n. 45, de 2004, a competência da Justiça do Trabalho se limitava ao julgamento das causas advindas das relações de emprego subordinado, que era regido pela CLT. Atualmente, porém, a Justiça do Trabalho é competente para julgar todas as causas envolvendo as relações de trabalho, como, por exemplo, as relações de trabalho avulso, eventual, autônomo.

Relação de trabalho é conceito mais amplo do que relação de emprego, pois abrange todas as relações jurídicas em que há a prestação de trabalho por pessoa natural a outra pessoal natural ou jurídica, tanto no âmbito do contrato de trabalho (art. 442 da CLT) como também no de contrato de prestação de serviço (arts. 593 e seguintes do Código Civil), e mesmo no de outros contratos, como os de transporte, empreita, mandato etc. Assim, com a EC compete à Justiça do Trabalho apreciar também as ações envolvendo a atividade de prestadores autônomos de serviços, tais como os médicos, arquitetos, contadores e demais profissionais liberais, inclusive o turismólogo, além de transportadores, empreiteiros, representantes comerciais, consultores e muitos dos profissionais envolvidos no turismo.

Assim, contratado por pessoa física ou por empresa, o trabalho de um turismólogo e as ações dali decorrentes ficaram sujeitos à Justiça do Trabalho.

A competência da Justiça do Trabalho, segundo a EC n. 45, não depende de maior ou menor capacidade econômica do trabalhador ou da extensão dos serviços prestados. Assim, o prestador autônomo de serviços com considerável patrimônio ou com atividade considerada de maior envergadura poderá demandar na Justiça do Trabalho, se houver trabalhado pessoalmente.

⁵ Sergio Pinto Martins. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 16.

Cumpra ressaltar que, a EC n. 45/2004 conferiu o direito aos trabalhadores para reclamarem na Justiça do Trabalho, mas não concedeu aos mesmos o direito material aplicável aos empregados subordinados, como férias, 13º salário, FGTS, dentre outros. Aqueles, por sua vez, podem cobrar o valor pactuado para a prestação do trabalho.

Também é importante destacar que o caráter oneroso do trabalho prestado não é mais uma característica principal para o ingresso na Justiça do Trabalho, pois até o trabalho gratuito está inserido na competência da Justiça do Trabalho.

Cabe ainda à Justiça do Trabalho o julgamento de ações envolvendo servidores públicos, tanto os sujeitos ao regime da CLT como também os vinculados ao regime estatutário, incluindo ainda os ocupantes de cargos de confiança.

2. PRINCÍPIOS INFORMADORES DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios informadores do Direito do Trabalho, segundo Alice Monteiro de Barros, “têm como funções *informar* o legislador, *orientar* o juiz na sua atividade interpretativa, e, por fim, integrar o direito, que é sua *função normativa*”⁶.

Ocorre, porém, que não há uniformidade de posicionamentos acerca de quais princípios são peculiares ao Direito do Trabalho, sendo que a doutrina não os enumera da mesma forma.

Portanto, passamos à análise dos princípios mais comumente citados na doutrina trabalhista como sendo os informadores do direito laboral, quais sejam: o princípio da proteção, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade, da continuidade e o da boa-fé.

O princípio da proteção tem por finalidade amenizar a desigualdade econômica, social e jurídica existente entre o empregador e o empregado, que é considerado como parte hipossuficiente nessa relação jurídica, estando em pé de desigualdade quando da contratação e no desenrolar da relação de emprego. Tal igualdade é alcançada pela aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

O princípio da primazia da realidade tem a função de fazer valer a verdade dos fatos em detrimento, se preciso for, do conteúdo de documentos obtidos

6 Alice Monteiro de Barros. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 180.

durante a relação de emprego. Busca-se a verdade real dos fatos, desconsiderando, em determinados casos, documentos firmados na relação de trabalho. Visa eliminar, *v.g.*, situações em que a relação de emprego é mascarada sob a forma de trabalho autônomo, para burlar os preceitos contidos na CLT.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos tem a função de assegurar os direitos mínimos contidos na legislação trabalhista, tornando-os indisponíveis, ou seja, limitando a autonomia da vontade das partes, que ficam impedidas de renunciar direitos como os preceitos contidos no art. 7º da CF e na CLT (direito às férias, 13º salário etc.).

Isto se deve ao fato de que o empregado pode ser compelido a renunciar direitos por temor de perder o emprego (durante a relação de emprego), ou mesmo de não obter a vaga (quando de sua contratação).

O princípio da continuidade da relação de emprego funda-se na noção de que a relação de emprego é contínua, duradoura, e que pode trazer estabilidade econômica, social e emocional ao empregado, auxiliando-o inclusive, na parte processual, já que gera presunção favorável de continuidade da relação ao empregado, nos termos da Súmula 212, do TST.

Cumprido ressaltar que, apesar da flexibilização da legislação trabalhista, com a inserção dos contratos de trabalho por prazo determinado, ainda são regra no ordenamento jurídico trabalhista os contratos de trabalho por prazo indeterminado, protegidos contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos do art. 7º, I, da CF, ainda pendente de regulamentação por lei complementar.

O princípio da boa-fé não é privativo apenas do Direito do Trabalho, ou seja, é aplicável a todos os ramos da ciência jurídica, sendo, pois, um princípio geral de Direito.

A ideia central da boa-fé cinge-se ao fato de que as partes, desde as negociações preliminares até o encerramento do pacto laboral, em certos casos, prolongando-se mesmo após o término da relação (nos casos de contratos de trabalho com cláusulas de não concorrência), ajam de boa-fé, de acordo com os valores éticos e os juridicamente tutelados, evitando assim indenizações por dano moral, lucros cessantes, danos emergentes, dentre outros.

3. RELAÇÃO DE TRABALHO. RELAÇÃO DE EMPREGO: EMPREGADOR E EMPREGADO

A relação de trabalho *lato sensu*, conforme exposto acima, é gênero, do qual a relação de emprego é espécie.

É fato que a diferenciação da relação de trabalho x relação de emprego não é tarefa das mais fáceis, haja vista a proximidade das figuras. Para Maurício Godinho Delgado "... há diversas relações sociojurídicas que se diferenciam da relação de emprego em vista da falta de um ou alguns dos elementos fático-jurídicos componentes do tipo legal especificado no *caput* dos arts. 2º e 3º da CLT. É o que acontece, ilustrativamente, com as relações trabalhistas autônomas, eventuais e avulsas..."⁷.

E prossegue ensinando que todos os casos de relação de trabalho *lato sensu* são muito próximos da relação de emprego, mas que formam figuras jurídicas totalmente distintas da figura do empregado, com normatização jurídica diferenciada⁸.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite:

Relação de trabalho é aquela que diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, como a relação de trabalho: autônomo, eventual, de empreitada, avulso, cooperado, doméstico, de representação comercial, temporário, sob a forma de estágio, etc. Há, pois, a relação de trabalho pela presença de três elementos: o prestador de serviço, o trabalho (subordinado ou não) e o tomador de serviço⁹.

Portanto, na relação de trabalho faltam alguns elementos caracterizadores da relação de trabalho subordinado (regido pela CLT), como, p. ex., a pessoalidade, a continuidade e a subordinação direta. Na relação de trabalho não são garantidos os direitos constantes na CF, na CLT e nas demais leis que regem as relações do trabalho subordinado, devendo o trabalhador reclamar na Justiça do Trabalho apenas o valor pactuado na prestação dos serviços.

A relação de emprego é aquela estabelecida por um empregado pessoa física (que presta serviços pessoalmente), de forma subordinada, onerosa (mediante recebimento de salário), não eventual (ou habitual, contínua) e que deve fazer parte da atividade normal do empregador.

A relação de emprego tem natureza contratual e é estabelecida através de um contrato individual de trabalho, que é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego, nos termos do art. 442 da CLT.

7 Maurício Godinho Delgado. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo, LTr, 2008. p. 321-322.

8 Idem, p. 322.

9 Carlos Henrique Bezerra Leite. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 211.

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, em tudo quanto não contrariar as disposições de proteção ao trabalho, previstas na CF, CLT e demais diplomas legais, nos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e nas decisões das autoridades competentes (art. 444 da CLT).

Se houver concordância entre as partes, mesmo verbalmente, o contrato de trabalho estará acordado, pois não há necessidade para seu aperfeiçoamento da entrega de qualquer coisa, como ocorre na compra e venda, por exemplo. A validade do contrato, salvo exceções, independe de forma especial prescrita¹⁰ em lei, podendo o simples consentimento verbal ou tácito configurar o vínculo jurídico ajustado ou desejado pelas partes. A vontade entre as partes estará revelada pela continuidade da prestação de serviços, havendo, assim, uma concordância na pactuação do contrato de trabalho.

No que tange às partes do contrato de trabalho, considera-se empregador, nos termos do art. 2º da CLT, a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige prestação pessoal de serviços. Equiparam-se a empregador, para efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições beneficentes, as associações recreativas ou outras entidades sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

A CLT dispõe ainda que, 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 cada uma das subordinadas (CLT, art. 1º, §§ 1º e 2º).

Verifica-se, então, que empregador é a empresa individual (pessoa física que exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens e serviços – art. 966 do Código Civil) ou coletiva (pessoas que se associam para contribuir, com bens ou serviços, para o exercício da atividade econômica e a partilhar, entre si, os resultados – art. 981 do Código Civil).

Cumprindo observar que o empregador assume os riscos de sua atividade econômica, sendo-lhe vedado descontar do empregado os resultados negativos da empresa (prejuízos), mesmo que haja pacto de participação

10 Com uma definição ou formatação específica em lei.

nos lucros ou resultados, nos termos da Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

O empregador dirige a atividade do empregado, pois tem poder diretivo sobre ele, estabelecendo, inclusive, normas disciplinares no âmbito da empresa. Esse poder de direção abrange: os métodos para a execução do trabalho, a fiscalização e a disciplina.

Portanto, é considerado empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário, não havendo distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre trabalho intelectual, técnico e manual (CLT, art. 3º, parágrafo único).

É necessário salientar que, por disposição expressa na lei, estão excluídos da proteção legal dispensada ao trabalho subordinado os trabalhadores enumerados no art. 7º, CLT: (a) os trabalhadores rurais¹¹ que exerçam atividades em empresa industrial e comercial, pois serão classificados pela categoria profissional do empregador; (b) funcionários públicos e servidores das autarquias: as relações jurídicas de trabalho estabelecidas com o Estado são reguladas por estatuto próprio e não mediante contrato, exceto quando o Estado substitui a iniciativa privada e age como empregador, mediante contrato de trabalho. E, além dessas casas, estão excluídos do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho os estagiários, assim considerados os alunos do ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, nos termos do art. 1º da Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008.

Com relação aos empregados domésticos que anteriormente estavam excluídos da proteção legal do art. 7º da CLT, após a Emenda Constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013, passaram a gozar dos seguintes direitos: de salário mínimo; irreduzibilidade salarial; 13º salário; jornada de trabalho de no máximo 8 horas diárias e 44 horas semanais; descanso semanal remunerado preferencialmente aos domingos; horas extras remuneradas com o mínimo de 50%; férias mais 1/3; licença-gestante com garantia de 120 dias no emprego; licença-paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; observância das normas de saúde segurança e higiene no trabalho; aposentadoria; observância de convenções e acordos coletivos; não discriminação com relação ao salário em virtude do sexo, cor, estado civil e

11 A CF, em seu art. 7º, igualou os direitos dos trabalhadores rurais aos urbanos.

aos portadores de deficiência; e proibição do trabalho noturno perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos¹².

4. CONTRATO DE TRABALHO: CARACTERÍSTICAS, JORNADA, REMUNERAÇÃO, 13º SALÁRIO, FÉRIAS, FTGS, EXTINÇÃO

Da conjunção dos arts. 2º, 3º e 442 da CLT, resulta que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física se obriga a prestar serviços não eventuais a outra pessoa física ou jurídica, sob direção desta e mediante salário”.

São características do contrato individual de trabalho: (a) bilateralidade – há duas partes, empregado e empregador; (b) consensualidade – consentimento das partes; (c) onerosidade – prestação salarial, ou seja, o serviço prestado deve ser remunerado; (d) sucessividade – o trabalho é de trato sucessivo porque é executado com caráter contínuo através do tempo, não se exaure no cumprimento de uma única prestação; (e) *intuitu personae* (em relação ao empregado) – o empregado se obriga a prestar os serviços contratados, pessoalmente; (f) subordinação jurídica do empregado ao empregador – é direito do empregador comandar, dar ordens e fiscalizar a atividade do empregado.

O contrato de trabalho, como todo ato jurídico, para ser válido precisa e requer agente capaz¹³, objeto lícito e forma prescrita ou não proibida por lei. Assim, o contrato de trabalho celebrado para alcançar fins ilícitos, como, p. ex., comércio de drogas, prostituição etc., não tem validade, sendo nulo de pleno direito.

No Direito do Trabalho é proibido o trabalho de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz depois dos 14 anos (art. 7º, XXXIII, da CF)¹⁴.

12 Emenda Constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013, que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal.

13 Código Civil – “Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:

I – os menores de dezesseis anos;

II – os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos;

III – os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade”.

14 A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXXIII, alterado pela EC 20/98, diz: “proibição

Quanto à forma, o contrato de trabalho pode ser: (a) extrínseco: tácito (sem deliberação prévia sobre as condições de trabalho) ou expresso (com deliberação prévia); verbal (sem contrato assinado) ou escrito (com contrato); (b) intrínseco: por prazo determinado (mediante acordo sobre quantidade de serviço ou sobre seu tempo de execução) ou não¹⁵.

O contrato mais comum é o contrato por prazo indeterminado, anotado em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que é emitida exclusivamente pelo Poder Público, sendo documento pessoal e intransferível, cujo fim é o de identificar o empregado, credenciando-o no emprego e admitindo-o na Previdência Social. (cf. arts. 13 a 56 da CLT).

4.1. Jornada de trabalho

A Constituição Federal dispôs em seu art. 7º, XIII, XIV, XV, as garantias sobre a duração normal do trabalho, que não pode exceder oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, garantindo ainda jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento¹⁶. Além de limitar a jornada de trabalho, a CF garantiu o direito ao repouso semanal remunerado, que deve ser preferencialmente aos domingos, com duração de vinte e quatro horas, a fim de garantir ao trabalhador o descanso e a convivência familiar.

A jornada de trabalho é a quantidade máxima de tempo que uma pessoa trabalha por dia, e isto está ligado ao tempo efetivamente trabalhado (o tempo em que o trabalhador desempenhou suas funções laborais sem considerar as interrupções), o período em que o empregado fica à disposição de seu empregador, que é a forma aceita em nossa legislação (momento em que o empregado chega na empresa e se mantém à disposição de seu empregador, aguardando ou executando ordens até a hora de sua saída) e o tempo *in itinere* (considerado como o tempo despendido desde que o trabalhador sai de sua casa até o momento de sua volta a ela, sendo que tal forma somente é aceita se o empregador fornecer o meio de transporte e o local de trabalho é de difícil acesso).

de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz". Aprendiz é a pessoa que estiver entre 14 e 24 anos, nos termos do art. 428 da CLT.

15 CLT – "Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado".

16 Empresas cuja atividade não permita interrupção, ou seja, funcionam 24 horas.

Além do descanso semanal remunerado – DSR, os empregados têm direito ao intervalo para repouso e alimentação dentro da jornada de trabalho que deverá ser de no mínimo uma hora e no máximo duas (para jornadas de oito horas), e de quinze minutos após a quarta hora trabalhada (para jornadas que não excedam seis horas de trabalho). Ainda, deve ser garantido um intervalo mínimo de onze horas entre uma jornada de trabalho e outra (arts. 66, 67, 71 da CLT), que, não respeitados, sujeitam o empregador ao pagamento de horas extras de todo o período, além das penalidades administrativas aplicadas pela fiscalização do trabalho.

Apesar da limitação da jornada de trabalho, é permitido acordo para o acréscimo em horas suplementares que não poderão exceder duas horas diárias, e que deverão ser remuneradas com acréscimo de 50% no mínimo, CF, art. 7º, XVI, e CLT, art. 59.

É possível que haja convenção para a compensação de horários (para empresas sem atividades nos sábados, p. ex.) e redução de jornada (em épocas de pouca produção ou crise econômica), mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (negociação entre sindicatos representativos da categoria patronal e dos empregados).

4.2. Remuneração

Neste item, cumpre primeiramente distinguir as figuras de salário e remuneração. Compreendem-se no salário *todas as contraprestações pagas diretamente pelo empregador* ao empregado, em virtude do trabalho realizado (como salário, comissões, gratificações, diárias, abonos, prêmios, adicionais de insalubridade e periculosidade, horas extras, quebra de caixa, participação nos lucros, ajudas de custo etc.). A remuneração é a soma de toda a contraprestação paga diretamente pelo empregador, *mais o que é pago por terceiros*, como as gorjetas.

A importância de cunho prático da distinção entre salário e remuneração se dá, principalmente, em virtude do cálculo de alguns direitos, sendo alguns com base apenas no salário e outros, na remuneração (FGTS, 13º salário, férias).

A CF dispôs sobre a proteção do salário no art. 7º, IV, V, VI, VII, sendo garantido o salário mínimo, fixado em lei e nacionalmente unificado, que seja capaz de prover as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família. O piso salarial (fixado em negociação sindical) proporcional à extensão e complexidade do trabalho, sendo o mesmo irredutível, salvo se negociado com o sindicato em casos excepcionais, bem como a garantia do

salário mínimo para os trabalhadores que recebam remuneração variável, como, p. ex., comissões.

O trabalho realizado no período noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 20% sobre o valor da hora diurna (CF art. 7º, IX, e CLT, art. 73), considerando-se o trabalho realizado na área urbana entre as 22 horas e 5 horas¹⁷.

O salário poderá ser pago, nos termos do art. 458 da CLT, parte em dinheiro e parte em utilidades (salário *in natura*), como habitação, alimentação, dentre outros, não podendo exceder, nesses casos, 25% e 20%, respectivamente.

Quando o empregado for contratado para receber comissões, cumpre primeiro definir se este será contratado como comissionista misto (que recebe salário mais comissões) ou comissionista puro (que recebe apenas comissões), sendo garantido a este último, sempre, o salário mínimo ou o piso da categoria, caso não atinja este valor.

O comissionista passa a ter direito ao recebimento das comissões, após ultimado o negócio a que se referem e, caso este seja realizado por prestações, as comissões só poderão ser exigidas proporcionalmente à liquidação, art. 466 da CLT.

Os empregados comissionistas têm direito ao recebimento das comissões, mesmo que haja o cancelamento do pedido (por parte do cliente ou do empregador), nos casos em que houve a aceitação do negócio por parte daqueles, pois entende-se que o risco é ínsito à atividade econômica do empregador, não podendo o empregado suportá-lo. Da mesma forma se procede no caso de insolvência do cliente.

O pagamento dos salários deverá ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente à prestação dos serviços, em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário de serviço, contra recibo. Poderá ser feito, ainda, mediante depósito em conta bancária aberta especialmente para esse fim, em conta individual para cada empregado e em estabelecimento próximo ao local de trabalho (CLT, arts. 464 e 465), sendo que a falta ou o atraso no pagamento caracteriza o descumprimento do contrato por parte do empregador, podendo configurar rescisão indireta do contrato de trabalho.

4.3. Décimo terceiro salário

O décimo terceiro salário está previsto no art. 7º, VIII, da CF e foi insti-

17 Para o trabalho agrícola, entre 21 e 5 horas; para o trabalho pecuário, entre 20 e 4 horas.

tuído pela Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962, e regulamentado pela Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965, sendo garantido anualmente com base na remuneração integral do empregado, na proporção de 1/12 por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a quinze dias.

O pagamento deverá ser efetivado até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensando-se neste ato a quantia paga a título de adiantamento, que deverá ser feito até o dia 30 de novembro, no valor de pelo menos a metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior (art. 1º da Lei n. 4.749/65).

O empregado poderá requerer o adiantamento do décimo terceiro salário, por ocasião do recebimento de suas férias, desde que o requeira no mês de janeiro de cada ano, nos termos do art. 2º, § 2º, da Lei n. 4.749/65.

Caso ocorra a extinção do contrato de trabalho, o empregado fará jus ao recebimento de 1/12 de décimo terceiro por mês trabalhado ou fração igual ou superior a quinze dias, podendo o empregador, compensar, na rescisão do contrato, os valores eventualmente adiantados a este título.

Sobre o valor devido a título de décimo terceiro salário, incidirão as contribuições previdenciárias e o imposto de renda, tributados separadamente da remuneração do mês de dezembro dos empregados.

4.4. Férias

Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração¹⁸. A CF estipula ainda em seu art. 7º, XVII, remuneração de férias em valor superior, em pelo menos um terço, ao valor do salário normal.

É direito exigível, irrevogável e adquirido do empregado que, após um ano de labor contínuo, não obstante a limitação das respectivas jornadas e a compulsoriedade dos descansos semanais e em feriados, será adquirido.

Inúmeros são os objetivos a serem alcançados pelo período de gozo de férias, pois após um lapso de tempo de trabalho o empregado passa a não render, ficar cansado, acumular inclusive toxinas que podem afetar diretamente seu estado físico e psíquico. Além disso existe o caráter social e de giro da economia, pois, além de restabelecer a saúde do trabalhador, é nes-

18 CLT - "Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração".

sa ocasião que o empregado pode ter maior convivência com a família, se dedicar ao lazer, realizar possíveis viagens, fato que interessa diretamente ao Direito do Turismo.

4.5. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

O FGTS foi instituído pela Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, e consiste na obrigação de todos os empregadores em depositar, até o dia sete do mês subsequente à prestação do trabalho¹⁹, oito por cento sobre a remuneração paga ao empregado, incluindo o 13º salário e sobre os valores pagos a título de salário *in natura* ou utilidade (habitação, alimentação) com feição salarial, nos termos dos arts. 457 e 458 da CLT.

Os valores serão depositados numa conta vinculada ao empregado, e só poderão ser movimentados nos casos de rescisão injusta do contrato de trabalho, rescisão indireta, culpa recíproca ou força maior, aposentadoria, extinção da empresa, falecimento do empregado, quando o empregado ficar fora do regime do FGTS por três anos (sem registro em carteira), para aquisição de casa própria perante o Sistema Financeiro de Habitação, ou nos casos de doença grave do trabalhador ou seus dependentes, nos casos de catástrofes naturais, dentre outros, nos termos do art. 20 da Lei n. 8.036/90.

Quando o empregador demitir o empregado sem justa causa, fica obrigado a depositar na conta vinculada o montante de quarenta por cento sobre o valor da conta do empregado, a título de indenização pela despedida injusta (art. 18, § 1º, da Lei n. 8.036/90).

O empregador que não efetivar os depósitos referidos fica sujeito a multa por atraso no recolhimento que é de cinco por cento no mês do vencimento e dez por cento a partir do mês seguinte, acrescido de juros com base na TR, além de multas administrativas pelo MTB.

19 A guia de recolhimento do FGTS (GRF) deve ser recolhida até o sétimo dia do mês seguinte àquele em que a remuneração foi paga, creditada ou se tornou devida ao trabalhador. Caso o dia de vencimento seja dia não útil, o recolhimento deverá ser antecipado para o primeiro dia útil imediatamente anterior sendo ainda o mesmo prazo para a prestação de informações ao FGTS por meio da SEFIP (aplicativo desenvolvido pela Caixa Econômica Federal que tem como objetivo consolidar os dados cadastrais e financeiros da empresa e dos trabalhadores, repassando para o FGTS e à Previdência Social). Saliencia-se que, para efeito de vencimento, considera-se como dia não útil o sábado, o domingo e todo aquele constante no calendário nacional de feriados bancários, divulgado pelo Banco Central do Brasil (BACEN).

4.6. Extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode ser extinto por iniciativa do empregador por dispensa sem justa causa, mediante o pagamento da indenização compensatória de 40% sobre os valores depositados na conta vinculada do empregado no FGTS, ou com justa causa nas hipóteses do art. 482 da CLT; ou pelo empregado por pedido de demissão ou rescisão indireta do contrato de trabalho (falta grave do empregador), nas hipóteses do art. 483 da CLT.

Nos contratos de trabalho por prazo indeterminado, a parte que pretender rescindir o contrato deverá comunicar tal fato à outra, mediante aviso prévio de no mínimo trinta dias (arts. 7º XXI da CF e 487 da CLT). A falta de aviso prévio por parte do empregador obriga-o ao pagamento dos salários correspondentes ao período e, pelo empregado, permite o desconto pelo empregador do período correspondente.

O prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado, ou até o décimo dia contado da notificação da demissão, quando o aviso prévio não for trabalhado pelo empregador (art. 477, § 6º, da CLT), sob pena de multa correspondente a um salário do empregado, além da multa administrativa, nos termos do § 8º do mesmo dispositivo.

Na rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, sem justa causa, o empregado faz jus ao recebimento do saldo de salário, aviso prévio, 13º salário, férias vencidas e proporcionais, com acréscimo de um terço, FGTS do mês da rescisão e do mês anterior, multa de 40% do FGTS e salário-família. O saldo da conta do FGTS poderá ser levantado pelo empregado. Caso o empregado seja dispensado no período de trinta dias que antecede a data-base da categoria profissional a que pertence, é ainda devida uma indenização adicional, no valor de um salário, nos termos do art. 9º da Lei n. 7.238/84.

Caso a rescisão seja a pedido do empregado, este faz jus ao recebimento do saldo de salário, 13º salário, férias integrais e proporcionais com acréscimo de um terço e salário-família. Neste caso, o saldo da conta do FGTS não poderá ser movimentado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Temos assim que a disciplina do Direito do Trabalho é de suma importância para toda a sociedade, inclusive para o setor do turismo, pois ela afeta não só a classe obreira como a patronal.

As normas tuteladas no Direito do Trabalho têm por finalidade dar equilíbrio à relação empregado-empregador-trabalho.

Temos aqui uma relação que cria uma polêmica enorme, pois, de um lado, está o empregado, parte teoricamente hipossuficiente, visando à permanência em seu posto de trabalho, e do outro, há o empregador, a parte que assume todos os riscos do negócio, ficando impossibilitado de dispensar o trabalhador que venha a desagradá-lo ou mesmo que não corresponda às expectativas da função, sem o cumprimento de diversas normas trabalhistas.

Certo é que, com todas as constantes mudanças tecnológicas que diariamente vemos no mercado, a empresa tem mantido seu papel na busca do lucro, e o trabalhador, por sua vez, merece a salvaguarda de seus direitos fundamentais.

Cada vez mais é necessário formar o maior número de profissionais, capacitá-los rapidamente para lidar com a tecnologia, que se modifica a todo instante, especializá-los para gerar resultados para as empresas e dar-lhes boas condições de trabalho.

O turismo é capaz de proporcionar uma verdadeira revolução no mercado de consumo e, com isso, temos a necessidade da presença do direito, para que este assegure o devido cumprimento das relações trabalhistas advindas do turismo.

REFERÊNCIAS

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

CASSAR, Vólia Bonfim; CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. Niterói: Impetus, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 35. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.