

Como Elaborar os Cálculos Trabalhistas após a Reforma

GLEIBE PRETTI

Advogado. Árbitro do Ministério da Cultura e Perito Judicial. Graduado em Direito pela Universidade São Francisco. Licenciado em Sociologia pela Faculdade Paulista São José. Pós-graduado em Direito Constitucional pela UNIFIA. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela UNIFIA. Mestre pela Universidade de Guarulhos – Univeritas. Doutorando pela Universidade Metodista. Professor Universitário da graduação e pós-graduação (FMU e UnG). Professor de Direito e Processo do Trabalho de cursos preparatórios para a OAB e Concursos, como o IDP e Alfa Concursos, entre outros. Autor de diversas obras.

MARCOS PAULO MONTANHANI

Matemático. Professor. Perito Judicial. Assistente Técnico de Empresas. Empresário. Calculista Judicial há mais de 17 anos. Especialista em Cálculos Trabalhistas. Palestrante. Ministrador e idealizador dos Cursos "Principais Conflitos na Liquidação de Sentença", "Cálculos Trabalhistas para Petições Iniciais e Defesas", "Cálculos Trabalhistas Passo a Passo", "Introdução aos Cálculos Cíveis", "Curso Prático de Cálculos Trabalhistas para Petições Iniciais" entre outros.

Como Elaborar os Cálculos Trabalhistas após a Reforma

*Um manual, passo a passo, com os principais temas
da reforma e os cálculos de forma prática e fácil!*

De acordo com a Lei n. 13.467/2017 e MP n. 808/2017

The logo consists of the letters 'LTR' in a bold, serif font, with a registered trademark symbol (®) to the upper right of the 'R'. The logo is centered within a rounded rectangular border.



EDITORA LTDA.

© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571
CEP 01224-003
São Paulo, SP – Brasil
Fone: (11) 2167-1101
www.ltr.com.br
Março, 2018

Projeto Gráfico e Editoração Eletrônica: Peter Fritz Strotbek – The Best Page

Projeto de Capa: Fabio Giglio

Impressão: Forma Certa

Versão impressa: LTr 5970.8 – ISBN 978-85-361-9572-8

Versão digital: LTr 9337.0 – ISBN 978-85-361-9601-5

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Pretti, Gleibe

Como elaborar os cálculos trabalhistas após a reforma : de acordo com a Lei n. 13.467/2017 e MP n. 808/2017 / Gleibe Pretti, Marcos Paulo Montanhani. — São Paulo : LTr, 2018.

Bibliografia

1. Cálculos (Direito do trabalho) — Brasil 2. Direito do trabalho — Brasil 3. Reforma constitucional 4. Reforma constitucional — Brasil 5. Trabalho — Leis e legislação — Brasil I. Mantanhani, Marcos Paulo. II. Título.

18-12954

CDU-34:331(81)(083.3)

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Cálculos : Prática trabalhista : Direito do trabalho 34:331(81)(083.3)

Dedicatórias

Dedico a Deus e a toda a minha família e alunos. Muito obrigado.

Prof. Me. Gleibe Pretti

Dedico essa apostila em primeiro lugar a Deus por ter me dado força, sabedoria e sustento na realização dos meus sonhos e projetos, à minha amada esposa Dra. Sandra Regina de Jesus Borges Montanhani, por sempre ter acreditado no meu potencial e trabalho, aos meus filhos Camilla, Décio, Sophia e Marcos, que junto com minha esposa são a base de todos os meus sonhos e desafios, à minha mãe Andradina (in memorian), meu pai José, meus irmãos Eliane, Elaine e Wagner, aos meus queridos alunos os quais acreditaram no meu projeto e em especial ao Professor Gleibe Pretti pela oportunidade, parceria e confiança no meu trabalho e que esta obra seja um canal de bênçãos na vida de todos.

Prof. Marcos Paulo Montanhani

Sumário

Apresentação — Gleibe Pretti	17
Apresentação — Marcos Paulo Montanhani	19
1ª Parte — Como Elaborar os Cálculos Trabalhistas Passo a Passo	
Capítulo 1 — Empregador	23
Base legal	23
Conceito.....	23
Riscos da atividade econômica.....	23
Poder de direção do empregador	24
Poder de organização.....	24
Poder de controle	24
Poder disciplinar.....	24
Responsabilidade solidária do grupo de empresas	24
Sucessão de empresas.....	25
Alterações na empresa	26
Capítulo 2 — Jornada Tempo de Disposição do Empregado	27
Base legal	27
Jornada de trabalho.....	29
Conceito.....	29
Critérios para composição da jornada de trabalho.....	29
Classificação da jornada de trabalho	30
Prontidão e sobreaviso.....	31
Empregados excluídos da proteção da jornada de trabalho	31
Jornada extraordinária.....	32
Horas extras nos casos de necessidade imperiosa.....	33
Turno ininterrupto de revezamento	33
Trabalho noturno	34
Horário flexível	35
Controle de ponto	35
Intervalos de descanso.....	35
Descanso Semanal Remunerado — DSR.....	37
Flexibilização.....	38

Capítulo 3 — Fontes do Direito do Trabalho	39
Base legal	39
Teoria	39
História e conceitos básicos	39
Evolução mundial.....	39
Conceito de Direito do Trabalho.....	42
Natureza jurídica	42
Direito individual e coletivo.....	42
Autonomia do Direito do Trabalho	43
Fontes do Direito do Trabalho.....	43
Princípios do Direito do Trabalho	44
Princípio da proteção do trabalhador.....	45
Princípio da irrenunciabilidade.....	45
Princípio da continuidade da relação de emprego.....	45
Princípio da primazia da realidade	46
Princípio da flexibilização do Direito do Trabalho.....	46
Outros princípios	46
Eficácia	46
Hierarquia das normas	46
Interpretação	47
Integração	47
Capítulo 4 — Sucessão de Empregador	48
Base legal	48
Teoria	48
Sucessão de empresas.....	48
Alterações na empresa	49
Capítulo 5 — Prescrição e Decadência	50
Base legal	50
Teoria	50
Prescrição e decadência	50
Conceito.....	50
Classificação	51
Prescrição extintiva	51
Prescrição aquisitiva.....	51
Elementos que integram a prescrição.....	51
Causas impeditivas da prescrição.....	51
Causas suspensivas da prescrição.....	52
Causas interruptivas da prescrição	52
Prescrição total, prescrição parcial e seus efeitos.....	52
Prescrição quinquenal	53
Prescrição bienal.....	53

Capítulo 6 — CTPS	54
Base legal	54
Teoria	54
Carteira de Trabalho e Previdência Social — CTPS.....	54
Registro em livro	55
Exame médico admissional.....	55
Capítulo 7 — Teletrabalho	56
Base legal	56
Teoria	56
Quais as desvantagens.....	59
Para a empresa	60
Capítulo 8 — Dano Extrapatrimonial	61
Base legal	61
Teoria	62
Capítulo 9 — Autônomo	65
Base legal	65
Teoria	65
Relações de emprego e trabalho	65
Conceito.....	65
Diferença entre empregado e trabalhador	65
Elementos caracterizadores da relação de emprego	66
Trabalhador autônomo	67
Capítulo 10 — Contrato de Trabalho	68
Base legal	68
Teoria	68
Contrato de trabalho.....	68
Conceito.....	68
Natureza jurídica	68
Características do contrato de trabalho.....	68
Responsabilidade pré-contratual.....	69
Sujeitos.....	69
Formação.....	69
Requisitos	70
Classificação	71
Conversão do contrato por tempo determinado e indeterminado	71
Circunstâncias possibilitadoras do contrato por tempo determinado.....	72
Capítulo 11 — Trabalho Intermitente	73
Base legal	73
Teoria	74

Capítulo 12 — Remuneração	76
Base legal	76
Teoria	77
Remuneração e salário.....	77
Conceito.....	77
Salário-utilidade ou <i>in natura</i> ou indireto	78
Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT	79
Gratificação natalina ou 13 ^o salário	80
Formas de pagamento de salário.....	81
Salário por produção.....	81
Salário por tarefa	81
Salário por tempo	81
Salário complessivo	81
Formas especiais de salário	81
Gorjetas.....	81
Adicionais.....	83
Adicional de horas extras	83
Adicional noturno.....	84
Adicional de insalubridade	84
Adicional de periculosidade	85
Adicional de transferência.....	85
Adicional de penosidade	86
Abonos.....	86
Comissões.....	86
Gratificação	87
Ajuda de custo.....	87
Diárias.....	87
Prêmios	87
Gueltas	88
Luvas	88
Quebra de caixa	88
Participação nos lucros ou resultados.....	88
PIS-PASEP	88
Salário-família.....	89
Salário-maternidade.....	89
Salário-educação.....	89
Multa por atraso de pagamento.....	89
Prova do pagamento salarial.....	90
Dia do pagamento do salário	90
Valor do salário.....	90
Salário mínimo	90

Salário profissional	91
Meios de pagamento	91
Normas de proteção ao salário	91
Irredutibilidade	91
Inalterabilidade	92
Intangibilidade	92
Impenhorabilidade	92
Isonomia	92
Substituição salarial.....	92
Capítulo 13 — Alteração do Contrato de Trabalho.....	94
Base legal	94
Teoria	94
Alteração do contrato de trabalho	94
Princípio da imodificabilidade	94
<i>Jus variandi e jus resistentiae</i>	94
Transferência de empregados	95
Adicional de transferência.....	95
Reversão.....	96
Capítulo 14 — Rescisão do Contrato de Trabalho	97
Base legal	97
Teoria	98
Extinção do contrato de trabalho.....	98
Conceito e terminologia.....	98
Proteção legal	98
Extinção do contrato de trabalho.....	98
Extinção do contrato por iniciativa do empregador.....	99
Dispensa arbitrária ou sem justa causa.....	99
Dispensa com justa causa	100
Requisitos da justa causa	100
Extinção do contrato por iniciativa do empregado	104
Pedido de demissão.....	104
Rescisão indireta.....	104
Problemas jurídicos sobre a dispensa indireta	105
Figuras da justa causa pelo empregador.....	105
Aposentadoria espontânea/voluntária.....	106
Extinção do contrato por iniciativa de ambas as partes.....	106
Acordo entre as partes	106
Culpa recíproca.....	107
Extinção do contrato de trabalho por desaparecimento dos sujeitos.....	107
Morte do empregador (pessoa física)	107

Morte do empregado.....	107
Extinção (fechamento) da empresa.....	108
Extinção do contrato por motivo de força maior ou caso fortuito.....	108
Falência.....	108
<i>Factum principis</i> (Fato do príncipe).....	108
Extinção de contrato por prazo determinado.....	109
Rescisão antecipada do contrato por prazo determinado.....	109
Extinção antecipada por vontade do empregado.....	109
Cessação do contrato por prazo determinado.....	109
Extinção antecipada por justa causa do empregado.....	109
Extinção antecipada com cláusula assecuratória.....	109
Prazo para quitação das verbas rescisórias.....	110
Seguro-desemprego.....	110
Capítulo 15 — Arbitragem no Direito do Trabalho.....	112
Base legal.....	112
Teoria.....	112
História da arbitragem no Brasil.....	112
No Brasil Império.....	113
No Código Civil de 1916.....	113
No Código de Processo Civil.....	113
O grande defensor da arbitragem no Brasil e o processo para aprovação de uma lei própria.....	114
O primeiro teste da Lei de Arbitragem, sua constitucionalidade.....	114
No Novo Código Civil.....	114
No Novo Código de Processo Civil.....	114
A nova Lei de Arbitragem: Lei n. 13.129/2015.....	115
O Princípio da Autonomia da Vontade.....	116
Sobre os conceitos de suspeição e impedimento.....	117
Arbitragem como técnica alternativa de solução de conflitos em matéria tributária.....	119
Da extensão subjetiva da cláusula compromissória arbitral.....	130
A arbitragem na área trabalhista.....	132
Capítulo 16 — Direito Sindical.....	133
Base legal.....	133
Teoria.....	136
Direito Coletivo do Trabalho.....	136
Introdução.....	136
Denominação.....	137
Conceito.....	137
Função.....	137
Liberdade sindical.....	137
Conceito.....	137
Garantias sindicais.....	138

Classificação da liberdade sindical.....	138
Sistema sindical brasileiro	139
Autonomia sindical.....	139
A intervenção estatal e a autonomia sindical.....	139
Organização sindical brasileira.....	140
Filiação e desligamento do ente sindical	147
Representação dos trabalhadores nas empresas.....	151
Conflitos coletivos de trabalho	152
Arbitragem	154
Autonomia sindical, coletiva ou privada coletiva	155
Negociação coletiva de trabalho.....	157
Considerações relevantes	157
Contrato coletivo de trabalho.....	158
Considerações importantes acerca do contrato coletivo de trabalho.....	158
Convenções e acordos coletivos de trabalho	159
Competência	163
Greve	163
Capítulo 17 — Direito Processual do Trabalho	169
Base legal	169
Teoria	174
Organização da Justiça do Trabalho	174
Tribunal Superior do Trabalho	174
Tribunal Pleno	175
Seção Administrativa (especial)	175
Seção Especializada em Dissídios Coletivos.....	175
Tribunais Regionais do Trabalho.....	175
Juizes do Trabalho	176
Órgãos auxiliares	176
Competência da Justiça do Trabalho	177
Ações de servidor da administração pública estatutário.....	178
Trabalho parassubordinado e a competência material da Justiça do Trabalho.....	178
Complementação de aposentadoria ou de pensão.....	180
Competência da Justiça do Trabalho para julgar ação com pedido de indenização de dano moral sofrido na fase pré-contratual	181
Competência para decidir ação movida por atleta profissional de futebol	181
Súmulas do Superior Tribunal de Justiça e a competência material trabalhista	181
Exceções.....	182
Empresas que promovem atividades fora do lugar do contrato.....	182
Foro de eleição e a competência territorial trabalhista	182
Competência recursal dos Tribunais Regionais do Trabalho.....	183

2ª Parte — A Prática Trabalhista

Capítulo 1 — A Importância da Petição Inicial	187
Capítulo 2 — Prática dos Cálculos	188
Operações aritméticas essenciais	188
Porcentagem.....	188
Vamos trabalhar com índice ou coeficiente.....	189
Como transformar fator em percentual (operação inversa).....	189
Adição ou acumulação de percentuais	190
Fracionamento da hora — minutos e centésimos.....	190
Regra de três.....	192
Grandezas diretamente proporcionais.....	192
Grandezas inversamente proporcionais	192
Conceito de frações.....	192
Capítulo 3 — Aplicação de Índices de Atualização Monetária	194
Dicas extras 1 — Juros de mora.....	195
Dicas extras 2 — Importante	196
Capítulo 4 — Conceito de Remuneração e Salário	198
Dicas extras	200
Capítulo 5 — Cálculos das Verbas Rescisórias	201
13º salário ou salário trezeno.....	201
Férias vencidas em dobro, simples e proporcionais + 1/3.....	202
Férias individuais: arts. 129 a 153 da CLT.....	202
Período aquisitivo.....	202
Período concessivo	202
Alterações — Reforma Trabalhista	202
Duração das férias	203
Concessão fora do período	203
Abono de férias.....	203
Férias vencidas.....	203
Férias proporcionais.....	204
Férias proporcionais para empregados com mais de 1 ano de casa: CLT, art. 146, parágrafo único	204
Prescrição das férias.....	204
Férias coletivas.....	204
Formalidades a serem cumpridas na concessão de férias coletivas.....	204
Possibilidade de abono pecuniário	204
Férias coletivas proporcionais.....	205
Aviso-prévio indenizado	207
Saldo salarial	208

FGTS + 20% ou 40% da rescisão	209
Multa de 20% ou 40% sobre saldo FGTS	209
Multa do art. 467 da CLT	210
Multa do art. 477 da CLT	211
Seguro-desemprego.....	212
Prazo para solicitar o Seguro-desemprego.....	212
Como fazer o cálculo do Seguro-desemprego.....	212
Dicas extras 1	214
Dicas extras 2	215
Pontos aos quais devemos ficar atentos na defesa.....	215
Dicas extras 3	215
A sentença e demais decisões	215
Capítulo 6 — Principais Verbas Contratuais.....	216
DSR — Descanso Semanal Remunerado e feriados	216
Do direito	216
Perda do direito	216
FGTS — Fundo De Garantia do Tempo de Serviço	219
Vale-transporte	220
Adicional de Periculosidade	221
Dicas extras	221
Adicional de Insalubridade.....	222
Reforma Trabalhista — Horas Extras em Atividades Insalubres.....	222
Dicas extras	223
Salário-família.....	224
Salário de Contribuição.....	224
Capítulo 7 — Adicional Noturno.....	226
Critérios de apuração.....	226
Base de cálculo.....	226
Redução noturna.....	226
Reflexos.....	226
Dicas extras	226
Capítulo 8 — Horas Extras	228
Critérios de apuração.....	228
Dicas extras	229
Comissionista — Súmula n. 340 DO C.TST.....	229
Dicas extras	229
Hora extra noturna.....	229
Dicas extras	230
Apontamentos de diferenças.....	230

Base de cálculo	230
Dicas extras	232
Capítulo 9 — Reflexos	235
Dicas Extras.....	236
Capítulo 10 — Descontos Previdenciários e Fiscais	238
Verbas salariais e indenizatórias.....	238
Como calcular o INSS.....	239
INSS empregado	239
INSS empregador	240
Dicas extras	240
Como calcular o IRRF	240
Dicas extras	241
INSS e IRRF sobre os acordos trabalhistas	241
Contribuição cota reclamante.....	242
Contribuição cota empregador.....	242
Imposto de Renda Retido na Fonte — IRRF	242
Capítulo 11 — A Sentença e Demais Decisões	244
Capítulo 12 — Atualização de Valores Homologados	245
Capítulo 13 — Contestação de Cálculos	247
Referências Bibliográficas	248

Apresentação

Oferecemos ao nobre eleitor um livro completo de Direito e Processo do Trabalho, conforme a reforma da legislação trabalhista, ocorrida em 2017.

Qual é o objetivo desse livro?

Trazer de forma pontual, o que foi alterado na lei trabalhista, mas sem se esquecer da teoria geral da matéria.

Como esse livro deve ser lido?

Depende do conhecimento do leitor. Explico. Caso não conheça o que foi alterado, deverá começar apenas pela parte legal, ou seja, a lei pura. Após esse fato, deve ler a teoria.

Caso o leitor já tenha conhecimento dos pontos da reforma e tenha muito conhecimento na matéria trabalhista, deverá REVER O CONTEÚDO!

Desta forma, vamos aos estudos.

Janeiro de 2018!

Professor Gleibe Pretti

Apresentação

Esta obra além de um sonho pessoal me deu a oportunidade de compartilhar parte dos conhecimentos e experiências adquiridos nos mais de 17 anos de profissão como calculista judicial. A visão jurídico-matemática vai além do Direito. É cada vez mais essencial e obrigatório o entendimento dos profissionais de Direito com raciocínio matemático. Apesar da obrigatoriedade imposta pelo § 1º do art. 840 da CLT com a Reforma Trabalhista Lei n. 13.467/2017 vigente desde 11 de novembro de 2017 das petições iniciais “(...) que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor”, a necessidade da compreensão dos cálculos já vem de muito tempo, pois prepara o operador do Direito acerca da ação proposta para um bom acordo, uma petição inicial ou defesa bem elaborada, bem como os demais recursos.

Após anos de trabalho e experiência, vimos a necessidade de realizar alguns cursos e palestras específicas, tais como “Principais Conflitos na Liquidação de Sentença”, Cálculos Trabalhistas para Petições Iniciais e Defesas”, “Cálculos Trabalhistas Passo a Passo”, “Curso Prático de Cálculos Trabalhistas para Petições Iniciais” entre outros.

Este livro, o qual auxiliará os operadores de Direito na execução prática dos principais cálculos trabalhistas, além da orientação dos principais aspectos da Reforma Trabalhista, mostrará também o melhor caminho para que possam extrair o máximo de êxito nas contas elaboradas na petição inicial.

Sempre digo que um profissional bem preparado sempre sai na frente. Não se assustem com a matemática, ela, querendo ou não, é essencial na vida de todos.

Algumas pessoas possuem tão pouca confiança em si que têm medo até de tentar alcançar quaisquer dos seus objetivos, mesmos os mais limitados. Muitas têm talentos e habilidades que não estão sendo 100% usados, porque não acreditam que sejam capazes de enfrentar os desafios, em seus trabalhos e em suas vidas, que vão impulsioná-los para uma vida melhor.

Sendo assim, desejo uma boa leitura e capacitação para a resolução dos cálculos necessários nas petições iniciais, principais dúvidas e conflitos existentes na liquidação de sentença, além de exemplos práticos e diversas dicas extras aos leitores.

Marcos Paulo Montanhani

1ª Parte

Como Elaborar os Cálculos Trabalhistas Passo a Passo

Empregador

Base legal

Art. 2º (...)

(...)

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta **das empresas dele integrantes.** (NR)

Conceito

De acordo com o art. 2º da CLT, conforme a reforma trabalhista,

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

Assim, empregador é a pessoa física ou jurídica, que assumindo os riscos da atividade econômica assalaria, admite e dirige os funcionários, pode ou não ser um ente dotado de personalidade jurídica, é uma sociedade de fato ou irregular, não registrada, contudo a CLT não é taxativa ao indicar os tipos de empregadores.

As entidades que não têm atividade econômica, também assumem riscos, sendo consideradas empregadores. Outras pessoas também serão empregadores, como a União, Estados-membros, Municípios, autarquias, fundações, o condomínio, a massa falida e o espólio.

É também empregador a pessoa física ou jurídica que explora atividades agrícolas, pastoris ou de indústria rural (Lei n. 5.889/73), e também o empregador doméstico (Lei n. 5.859/72), assim também como a pessoa física que explora individualmente o comércio. É a chamada empresa individual.

Concluindo, empregador é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica (pessoa física ou jurídica), com ou sem fim lucrativo, que admite o empregado para a prestação de serviços pelos quais é pago um salário, ou seja, remunerando-o pela utilização de serviço prestado, mediante contrato de trabalho (tácito ou expresso).

Riscos da atividade econômica

Assumir os riscos da atividade econômica significa que a empresa deve arcar com as despesas salariais dos seus funcionários, mesmo que ela sofra prejuízo. Quer dizer que tanto o lucro, quanto o prejuízo, deve ser suportado pelo empregador, não podendo ser transferido para o empregado.

O empregador admite o empregado mediante a obrigação de lhe pagar salário, ou seja, o empregado não foi contratado para trabalhar de graça.

O empregador é o responsável pela direção da atividade empresarial, possuindo o poder de direção e organização, o poder de controle e o poder disciplinar, conforme abaixo serão comentados.

Poder de direção do empregador

O empregado está subordinado ao poder de direção do empregador, e este poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.

O poder de direção se subdivide em:

- Poder de organização;
- Poder de controle;
- Poder disciplinar.

Os poderes acima mencionados referem-se à relação de emprego, nos serviços prestados pelo empregado, no local de trabalho, e em conformidade com a legislação.

Poder de organização

O empregador possui o poder de ordenar as atividades do empregado, inserindo-as no conjunto das atividades da produção, visando à obtenção dos objetivos econômicos e sociais da empresa. A empresa poderá ter um regulamento interno, e decorre dele a faculdade de o empregador definir os fins econômicos visados pelo empreendimento.

Poder de controle

Este poder significa o direito de o empregador fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados, e justifica-se, uma vez que, sem controle, o empregador não pode ter ciência das tarefas cumpridas por seu funcionário, uma vez que, em contrapartida, há salário a ser pago.

A própria marcação do cartão de ponto é decorrente do poder de fiscalização do empregador sobre o empregado, de modo a verificar o correto horário de trabalho do obreiro, que inclusive tem amparo legal. Nas empresas com mais de 10 empregados é obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo haver a assinalação do período de repouso.

O ato de proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias é o poder de controle do empregador (ou preposto). Contudo, a revista íntima pode ser feita desde que não seja vexatória ou cause ofensa à integridade moral (373-A,VI, da CLT e Lei n. 9.799/99).

Poder disciplinar

O poder disciplinar é aplicado por meio de suspensão, advertência ou dispensa por justa causa. A advertência muitas vezes é feita verbalmente, contudo caso o empregado reitere o cometimento de uma falta, aí será advertido por escrito, e na próxima falta será suspenso. O empregado não poderá ser suspenso por mais de 30 dias, o que importa em rescisão injusta do contrato de trabalho (art. 474 da CLT), a suspensão acarreta a perda dos salários dos dias respectivos mais o DSR. Normalmente, o empregado é suspenso por 1 a 5 dias, não sendo necessária a gradação nas punições do empregado. Cabe mencionar que a Lei não veda que o empregado seja demitido diretamente, sem antes ter sido advertido ou suspenso, desde que a falta por ele cometida seja realmente grave. É a chamada demissão por justa causa. As penalidades injustas ou abusivas serão passíveis de revisão na Justiça do Trabalho.

A Lei n. 6.354/76, em seu art. 15, dispõe que é vedado ao empregador multar o empregado, salvo o atleta profissional.

Responsabilidade solidária do grupo de empresas

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

Nessa linha, segue o novo texto, conforme a reforma de 2017:

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Parágrafo alterado pela Lei n. 13.467/2017 – DOU 14.7.2017)

Não elimina a responsabilidade das empresas a falência de uma delas. São exemplos: a coligação, as *holdings*, o *pool*, o consórcio de empregadores, *joint venture* (empreendimento conjunto) etc.

Os grupos econômicos são formados por uma ou mais empresas, cada uma com personalidade jurídica própria, existindo entre elas vínculo de direção, controle, administração ou coordenação em face de atividade de qualquer natureza.

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário. É o que preceitua a Súmula n. 129 do TST.

Sucessão de empresas

Refere-se à mudança na propriedade da empresa, que designa todo acontecimento em virtude do qual uma empresa é absorvida por outra. É o que ocorre nos casos de incorporação, transformação, fusão etc. Declaram, ainda, os arts. 10 e 448 da CLT, que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. Enfatizando, assim, a aplicação do Princípio da Continuidade da empresa, salientando que as alterações relativas à pessoa do empresário não afetam o contrato de trabalho, e também no fato de que, dissolvida a empresa, ocorre extinção do contrato de trabalho.

Portanto, em uma eventual alteração na estrutura jurídica e sucessão de empresas em nada afetará os créditos trabalhistas dos empregados, uma vez que os empregados se vinculam à empresa, e não aos seus titulares.

Importante ressaltar que o contrato de trabalho é firmado entre o empregado e a empresa, independentemente dos seus titulares e sua eventual mudança ou alteração. Por isso diz-se que é impessoal em relação a quem se encontra à frente do empreendimento. Assim, percebe-se que o verdadeiro empregador é a empresa, sendo que a transferência do estabelecimento supõe também a de todos os elementos organizados da mesma, dentre eles, o trabalho.

Vale lembrar que o vínculo empregatício é firmado com a empresa e não com o empregador, salvo empregador pessoa física, não podendo este ser prejudicado por qualquer tipo de alteração na estrutura jurídica daquela. Desta feita, a Lei visa proteger o trabalhador em seu emprego, sendo irrelevante quem seja o empregador.

É oportuno consignar, em se tratando de sucessão de empresas, os conceitos de fusão, incorporação, transformação, cisão e sucessão de empresas:

Fusão: é a operação ou o procedimento pelo qual se unem duas ou mais empresas com o objetivo de se formar uma nova, que lhe sucede em direitos e obrigações.

Incorporação: é a operação ou o procedimento pelo qual uma ou mais empresas são absorvidas por outra, que lhe sucede em direitos e obrigações.

Cisão: é a operação ou o procedimento pelo qual uma empresa se divide, ensejando o surgimento de outras duas.

Sucessão: mudança na propriedade da empresa, ou seja, a empresa continua sendo a mesma, mas surge um novo empregador.

Transformação: alteração na estrutura da empresa, ou seja, o empregador continua sendo o mesmo, mas há uma mudança na relação jurídica da empresa.

Em relação à responsabilidade da empresa sucessora, esta responde pelos créditos trabalhistas dos empregados da empresa sucedida, ainda que exista cláusula contratual eximindo-a de tal responsabilidade. O real objetivo desta cláusula é a garantia que a sucessora resguarda para propor ação regressiva contra sua antecessora, não a eximindo de responsabilidade quanto aos créditos trabalhistas.