

## DIREITOS SOCIAIS II

Já se havia mencionado o inciso VI e o inciso VII. Agora, trata-se do **inciso VIII**, que versa sobre o salário.

O trabalhador urbano e o trabalhador rural têm direito a um salário, com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

Se o trabalhador estiver na ativa, o salário será pago com base na sua remuneração integral. Caso esteja na inatividade, o salário será pago com base no seu provento de aposentadoria.

X – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

Aqui, é necessário ter atenção a alguns detalhes.

Primeiramente, a Constituição **não estipulou** o percentual. A prova pode afirmar que a Constituição Federal prevê que o trabalho noturno seja pago com um acréscimo de 50% em relação ao trabalho diurno — o que está errado.

O que a Constituição determina é apenas que o trabalho noturno receba uma remuneração **superior** ao mesmo trabalho desempenhado no período diurno.

Outro ponto importante vem do Direito do Trabalho: quando a Constituição menciona o trabalho noturno, isso **não** significa apenas trabalho à noite.

Por mais estranho que possa parecer, no Direito do Trabalho considera-se noturno o trabalho desempenhado das **22 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte**.

É pouco provável que esse ponto seja cobrado em Direito Constitucional, pois não se trata de matéria constitucional, mas sim de conteúdo oriundo do Direito do Trabalho. Porém, não custa saber.

Portanto, para fins de prova, é necessário atenção ao primeiro aspecto mencionado com base no inciso IX: a Constituição **somente determina** que o trabalho noturno tenha uma remuneração superior ao mesmo trabalho desenvolvido de forma diurna — **não estipula percentual**.

E, para uma compreensão completa do inciso IX, é importante saber que o trabalho noturno é aquele que ocorre das 22 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte.

Em resumo: **a Constituição não estipula percentual**. Ela apenas determina que a remuneração do trabalho noturno seja maior do que a do trabalho diurno.

No que se refere à **proteção do salário**, esta deve ocorrer conforme a lei, **constituindo crime a sua retenção dolosa**.

X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa

A prova costuma afirmar que é assegurado ao trabalhador urbano e ao trabalhador rural a proteção de seu salário conforme a lei, constituindo crime tanto a sua retenção dolosa quanto culposa — **o que está errado**.

**Somente a retenção dolosa** constitui crime.

A título de curiosidade, essa retenção dolosa caracteriza-se pela vontade livre e consciente do empregador de se beneficiar financeiramente à custa do empregado, mediante fraude ou má-fé.

Infelizmente, essa situação ainda ocorre no Brasil em casos de manutenção de pessoas em **condições análogas à de escravo**. O empregador mantém a pessoa em cativeiro e retém dolosamente o seu salário. Isso é crime.

Por outro lado, se a retenção for **culposa**, fruto de negligência, imprudência ou imperícia, **não é crime**.

O crime ocorre apenas quando a retenção é **dolosa**, quando o empregador, por má-fé ou fraude, deseja reter o salário do empregado.

Então, para fins de prova, o crime só se **configura se a retenção for dolosa**.

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

O empregador não tem a obrigação de regulamentar a participação nos lucros ou nos resultados. Contudo, se optar por regulamentá-la, deverá realizar o pagamento dessa participação, desvinculada da remuneração de seu empregado.

No âmbito do direito do trabalho, salário é a contraprestação paga pelo empregador pela locação da mão de obra do empregado. O empregado dispõe de sua força de trabalho, que é “alugada” pelo empregador. Como contraprestação por essa locação da mão de obra, o empregador paga um salário.

Assim, se há prestação de serviço, se há relação de emprego, deve haver o pagamento do salário.

Paralelamente, se houver regulamentação da participação nos lucros ou resultados, essa participação deve ser paga separadamente. Não é possível substituir uma pela outra.

Não se pode, por exemplo, deixar de pagar o salário em determinado mês sob o argumento de que é mês de pagamento de participação. Isso não é permitido.

Se há relação de emprego, o salário deve ser pago. Caso também haja participação nos lucros, essa deve ser paga paralelamente.

A participação nos lucros ou resultados é desvinculada da remuneração.

XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;



5m

Portanto, o salário-família somente será pago se o trabalhador for considerado de baixa renda. Essa é a chave para compreender o inciso 12.

O salário-família não é pago a todos os trabalhadores urbanos e rurais, mas apenas àqueles que se enquadram como de baixa renda.

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Esse ponto deve ser analisado por partes. Quando se trata da duração normal do trabalho, deve-se considerar o dia, a semana e o mês.

A jornada normal diária é de oito horas. Caso esse limite seja ultrapassado, já se trata de jornada extraordinária.

Mais adiante será tratado o direito ao serviço extraordinário, que, conforme a Constituição, possui percentual definido — ponto esse que costuma ser uma “pegadinha” lançada pelo examinador.

Por ora, o foco está no inciso 13: jornada normal diária de oito horas, semanal de 44 horas e, no mês, de 220 horas. Ainda que a Constituição não mencione expressamente as 220 horas mensais, esse é o entendimento extraído do direito do trabalho.

Além disso, é facultada a compensação de horários e a redução de jornada.

Imagine que uma determinada empresa se reúna com o sindicato dos empregados e, por meio de acordo coletivo de trabalho, estabeleça que aquelas quatro horas que seriam cumpridas no sábado sejam diluídas ao longo da semana.

Assim, o empregado realiza nove horas na segunda, nove horas na terça, nove horas na quarta e oito horas na quinta.

É permitido fazer isso? Sim, desde que haja convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

Não se trata de uma negociação direta entre empregado e empregador. Não é acordo individual de trabalho, mas sim acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

Esse sistema de compensação de horas permite que, em um dia, se trabalhe mais, e em outro, menos. O importante é que, ao final da semana, tenha-se cumprido as 44 horas.

Caso esse limite seja ultrapassado e a jornada atinja, por exemplo, 50 horas, deverá ser pago o serviço extraordinário.

Compreende-se, então, que esse sistema de compensação de horários semanais pode ser estabelecido desde que por acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

Essa negociação coletiva também pode prever a redução da jornada.

Foi dito anteriormente que a Constituição assegura a irredutibilidade do salário. No entanto, essa irredutibilidade é relativa, pois a negociação coletiva pode, sim, prever a diminuição salarial.



10m

Nesse momento, pode-se pensar: “Mas em que situação ocorreria essa diminuição de salário? Quem desejaria isso?”

Imagine uma situação de crise econômica, como infelizmente ocorre, por vezes, no Brasil. Para evitar uma demissão em massa, pode ser melhor para ambas as partes — empregadores e empregados — que se reduza a jornada e, como consequência, o salário.

Por exemplo: em uma crise no setor automotivo, poderia haver a demissão em massa e o fechamento de fábricas. Mas será que essa seria a melhor solução?

O ideal seria tentar buscar uma solução negociada — desde que seja por meio de negociação coletiva, acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

Esse acordo negociado pode estabelecer a redução da jornada e, consequentemente, a redução do salário.

É nesse sentido que a Constituição permite a redução salarial por meio de negociação coletiva.

Assim, tanto o inciso XIII quanto o que trata da irredutibilidade salarial andam lado a lado.

É possível, por meio de negociação coletiva, reduzir a jornada e, como consequência, reduzir o salário. Mas reforça-se: deve ser por meio de negociação coletiva, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. E essa distinção foi explicada anteriormente.

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Em certos momentos, a Constituição menciona acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho; em outros, fala-se em negociação coletiva — o que representa a mesma coisa.

Negociação coletiva é o conjunto do acordo coletivo de trabalho mais a convenção coletiva de trabalho.

E o que é turno ininterrupto de revezamento? Trata-se daquela empresa que não para. Imagine, por exemplo, uma empresa de vigilância que funcione 24 horas por dia.

Essa é uma empresa que não para, funcionando por turnos ininterruptos e em revezamento. Em princípio, são quatro jornadas de seis horas. É o que está estabelecido na Constituição: turnos de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

A negociação coletiva pode alterar essa configuração. Pode, por exemplo, estabelecer três turnos de oito horas ou seis turnos de quatro horas. Nesse caso, a negociação coletiva tem ampla liberdade.

Na ausência de negociação coletiva, sendo uma empresa que opera 24 horas por dia em turnos ininterruptos de revezamento, a jornada deve ser de seis horas. É importante ter atenção a esse ponto, pois costuma ser muito cobrado em provas.



15m

Sintetizando: a negociação coletiva pode, sim, reduzir salário. O salário é, em princípio, redutível, desde que por negociação coletiva. Pode também estabelecer sistemas de compensação de horas — como, por exemplo, diluir as quatro horas do sábado durante a semana.



Pode ainda haver redução de jornada, e a redução de salário e jornada estão intimamente ligadas. Além disso, a negociação coletiva pode modificar a jornada daqueles submetidos ao turno ininterrupto de revezamento. Na ausência de negociação, a jornada será de seis horas. Havendo negociação, define-se o que for mais conveniente.

Esse resumo ajuda bastante a compreender o que a negociação coletiva pode ou não pode no contexto dos direitos sociais e individuais.

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Quanto ao repouso semanal remunerado, a Constituição estabelece que ele seja **preferencialmente** aos domingos. Isso não significa obrigatoriedade. O essencial é garantir um dia de repouso por semana com remuneração.

Por exemplo, em uma empresa de eventos cujo pico de trabalho ocorre aos sábados e domingos, o repouso será concedido na segunda, terça ou quarta-feira. Portanto, a obrigação é conceder o repouso semanal remunerado, **preferencialmente** aos domingos.

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

Sobre a remuneração do serviço extraordinário, a jornada normal é de oito horas por dia, 44 horas por semana e 220 horas no mês. Ultrapassado esse limite, há um acréscimo no salário — a chamada remuneração do serviço extraordinário, que deve ser, no mínimo, 50% superior ao valor da hora normal. Pode ser mais: 60%, 70%, 80% — isso depende da lei. Mas nunca poderá ser inferior a 50% da hora normal.

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Em relação ao gozo de férias anuais remuneradas, além de o trabalhador receber normalmente durante o período de férias, ele ainda tem direito a um adicional de, no mínimo, um terço sobre o salário. Todo trabalhador urbano ou rural tem direito a esse benefício. Durante os 30 dias de férias, não trabalha, mas recebe.

Além de receber, ainda haverá um adicional: o adicional de férias, que corresponde, no mínimo, a um terço a mais do que o salário normal. A legislação trabalhista pode estabelecer dois terços, três terços, quatro terços — mas um terço é o piso, o mínimo. Portanto, esse adicional de férias será pago com um acréscimo de um terço sobre o salário normal.

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

No que diz respeito à licença à gestante, é assegurado, sem prejuízo do emprego e do salário, o afastamento com duração de 120 dias. Trata-se da licença-maternidade. Durante esse período, a gestante tem garantia de estabilidade no emprego e direito ao pagamento do salário.

O inciso 18 da Constituição afirma que a licença será de 120 dias. É importante ter atenção ao tipo de abordagem em provas. No direito do trabalho, pode haver a possibilidade de extensão dessa licença para 180 dias, pois os 120 dias são um limite mínimo. Não se pode prever uma licença maternidade de 60 ou 90 dias — o mínimo constitucional é de 120 dias.

Caso a legislação trabalhista deseje ampliar esse período, isso é perfeitamente possível. No entanto, em provas de direito constitucional, quando não houver cobrança sobre direito do trabalho, deve-se considerar exatamente o que está na Constituição: licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias.

Se a questão da prova apresentar, por exemplo, “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 180 dias”, a alternativa deverá ser considerada errada. Mesmo havendo a possibilidade de extensão, trata-se de uma cópia da Constituição e, por isso, a resposta correta será conforme o texto constitucional.

Segundo a Constituição Federal, está previsto: licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias. Isso é cópia da Constituição. É essencial ter cuidado com esse tipo de abordagem.

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

O inciso 19 trata da licença-paternidade, “nos termos fixados em lei”. O texto constitucional não define a duração dessa licença, remetendo essa definição à legislação infraconstitucional. No entanto, como essa lei ainda não foi regulamentada, aplica-se o que está previsto no Ato



20m

das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que estabelece a licença-paternidade com duração de cinco dias.

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

O inciso 20 trata da proteção do mercado de trabalho da mulher, que se dá mediante incentivos específicos, nos termos da lei. A Constituição traz essa proteção específica para a mulher, e isso se justifica com base na igualdade material. Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos da Constituição, mas o próprio texto constitucional pode prever tratamentos distintos para buscar essa igualdade real.

Neste caso, a Constituição faz distinção entre homens e mulheres, com o objetivo de promover igualdade material. Assim, o inciso 20 busca proteger o mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos legais específicos.

XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

O aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço deve ser, **no mínimo**, de 30 dias, nos termos da lei.

No Direito do Trabalho, é importante compreender o que se entende por aviso-prévio. O aviso-prévio consiste em uma comunicação recíproca: do empregador ao empregado e do empregado ao empregador, quando uma das partes deseja romper o vínculo empregatício.

Caso o empregador deseje dispensar o empregado, deve conceder-lhe o aviso-prévio. Da mesma forma, se o empregado pretende pedir demissão, deve informar o empregador por meio do aviso-prévio.

A Constituição estabelece que esse aviso-prévio — essa comunicação — terá o tempo proporcional ao tempo de serviço. No entanto, o prazo mínimo é de 30 dias. Em provas, podem aparecer alternativas mencionando 60 dias, 120 dias, 5 dias... O examinador pode ser bastante criativo, mas é fundamental manter-se fiel ao texto constitucional: aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, conforme previsto em lei.

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Outro direito garantido pela Constituição é a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Existem normas específicas de saúde, higiene e segurança que têm como objetivo reduzir os riscos nas relações de emprego.

Esse direito está previsto na Constituição como um direito assegurado a todo trabalhador urbano e rural, por meio da aplicação dessas normas.



25m

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Também está previsto o direito a um adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, conforme disposto em lei. Ainda que não se aprofunde aqui o conceito de cada uma dessas atividades, por ser matéria do Direito do Trabalho, é importante saber que a Constituição assegura esse adicional quando a atividade for penosa, insalubre ou perigosa — sempre nos termos da lei regulamentadora.

XXIV – aposentadoria;

A aposentadoria, por sua vez, é um benefício previdenciário concedido em razão da idade.

XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

É essencial ter atenção ao inciso 25 da Constituição, que costuma aparecer com frequência nas provas. Esse dispositivo garante a assistência gratuita aos filhos e dependentes, desde o nascimento até cinco anos de idade, em creches e pré-escolas.

Esse tema é recorrente nas provas porque, anteriormente, a Constituição previa esse direito do nascimento até os seis anos. Com a alteração constitucional, passou a ser do nascimento até os cinco anos. Por quê?

Antigamente, o ingresso no ensino fundamental se dava aos sete anos, por isso a assistência gratuita abrangia até os seis. Contudo, atualmente, a entrada no ensino fundamental ocorre aos seis anos. Assim, a assistência gratuita aos filhos e dependentes, em creches e pré-escolas, deve ser garantida do nascimento até os cinco anos de idade.

É imprescindível memorizar essa informação corretamente para não errar na prova.

Uma questão evidente: já se mencionou diversas vezes a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho.

A negociação coletiva, como se sabe, permite a redução de salário, a criação de um sistema de compensação de horários, a redução da jornada de trabalho e até mesmo a modificação da jornada para quem trabalha em turno ininterrupto de revezamento.

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

O inciso 26 apenas reforça essa ideia: é necessário reconhecer a negociação coletiva, seja por meio de convenção coletiva de trabalho, seja por meio de acordo coletivo de trabalho.

XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;

Já o inciso 27 trata da proteção em face da automação, conforme previsto em lei.

A Constituição demonstra preocupação com a automação no mercado de trabalho, sobretudo com a substituição de pessoas por máquinas. Por isso, busca proteger a relação de emprego diante dos impactos provocados pela automação.

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

O inciso 28 trata do seguro contra acidentes de trabalho, cuja responsabilidade é do empregador.

Contudo, mesmo havendo o pagamento do seguro contra acidente de trabalho, não se exclui a obrigação de indenizar quando o empregador incorrer em dolo ou culpa.

É importante compreender: o empregador tem o dever de pagar o seguro contra acidentes de trabalho. No entanto, se ocorrer um acidente de trabalho por dolo ou culpa de sua parte, ele será responsável também pela indenização.

Exemplificando: se o empregador não fornece o Equipamento de Proteção Individual (EPI) necessário à proteção do trabalhador, ou se descumpre normas de higiene e saúde, incorre em dolo ou culpa.

Se age com dolo — querendo ou assumindo o risco do resultado — ou com culpa — sendo negligente ou imprudente —, e isso contribui para o acidente, ele deverá indenizar o trabalhador, mesmo que o seguro já tenha sido pago.

Portanto, o que o inciso 28 estabelece é que o seguro contra acidente de trabalho é de responsabilidade do empregador, sem excluir a indenização devida nos casos em que ele age com dolo ou culpa.

---

Este material foi elaborado pela equipe pedagógica do Gran Concursos, de acordo com a aula preparada e ministrada pelo professor Luciano Pereira Dutra.

A presente gravação tem como objetivo auxiliar no acompanhamento e na revisão do conteúdo ministrado na videoaula. Não recomendamos a substituição do estudo em vídeo pela leitura exclusiva deste material.

---