

Priscila Ferreira

2ª
EDIÇÃO

DIREITO DO TRABALHO

COORDENAÇÃO:
Marcelo Hugo da Rocha

 EDITORA
RIDEEL
Quem tem Rideel tem mais.



DEDICATÓRIA

Inicialmente, gostaria de dedicar esta obra a Deus por me conceder sabedoria e resiliência em cada passo da docência.

Gostaria, ainda, de consignar a minha eterna gratidão aos meus pais, Rubens Ferreira e Rosemarie Lima Ferreira, e ao meu irmão, Rubens Ferreira Junior, os quais sempre foram o alicerce para minha vida, me fornecendo o que era de mais essencial nesta trajetória, amor e fé.

Àqueles que não poderiam faltar nesta pequena homenagem, Alair Borgert e Nelson Ferreira, mas que em memória representam o meu exemplo de força e grandiosidade.

Por fim, ao meu amor e companheiro de toda uma vida, Vanderlei Garcia Junior, sem ao qual esta obra não poderia ser concluída, e que não há palavras que representam o tamanho de minha gratidão e amor.

“Renda-se, como eu me rendi. Mergulhe no que você não conhece como eu mergulhei. Não se preocupe em entender, viver ultrapassa qualquer entendimento.” – Clarice Lispector.

SOBRE A AUTORA

Priscila Ferreira

Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. Especialista em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade INESP. Professora. Autora e palestrante. Advogada Trabalhista e Consultora Jurídica Trabalhista na Advocacia Ubirajara Silveira. Sua experiência profissional inclui a docência em graduação, pós-graduação, cursos preparatórios para concursos públicos e Exames de Ordem.

APRESENTAÇÃO DA SÉRIE RIDEEL FLIX

Qual é o primeiro livro em que todo aluno de Direito investe quando ingressa na faculdade? Provavelmente num *Vade Mecum*. Mas além dele, qual seria o outro ou os outros títulos? É difícil dizer, porque são tantas disciplinas e professores durante o curso, que talvez a afinidade com eles levem a direcionar os estudos ao próximo livro a ser adquirido.

Há alguns obstáculos, no entanto, que nossos alunos e leitores reclamam quando desejam montar a própria biblioteca. Preço, linguagem, didática e praticidade são alguns deles. A partir de nossa experiência em sala de aula e no mercado editorial, construímos uma série para ser a primeira coleção que todo aluno de Direito gostaria de ter nas suas prateleiras.

A Série Rideel Flix traz as principais disciplinas da graduação do Direito, bem como aquelas que mais são presentes em editais de concursos públicos e para o Exame da OAB. Com uma linguagem objetiva e direta, além da didática de sala de aula dos autores, todos professores renomados, apresenta os conceitos de forma clara e entendível, tudo o que o acadêmico gostaria de ter.

Sem dar muitos *spoilers*, o texto é complementado com esquemas e quadros para facilitar a compreensão e fixar o conteúdo. É uma coleção moderna, com uma diagramação diferenciada e um formato leve, atendendo ao estudante de Direito e a todos aqueles que desejam aprender mais sobre esta ciência. Ademais, são 50 anos de experiência da Editora Rideel que validam a qualidade desta série.

Marcelo Hugo da Rocha
Coordenador | @profmarcelohugo

SUMÁRIO

Sobre a autora	VII
Apresentação da Série Rideel Flix	IX
1 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO	1
2 HIERARQUIA ENTRE AS FONTES JUSTRABALHISTAS	4
3 INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO DO TRABALHO	6
4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	8
4.1 Princípio da proteção	8
4.2 Princípio do <i>in dubio pro operário</i>	10
4.3 Princípio da norma mais favorável	11
4.4 Princípio da condição mais benéfica	12
4.5 Princípio da primazia da realidade	14
4.6 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado	14
4.7 Princípio da continuidade da relação de emprego	15
4.8 Princípio da irrenunciabilidade e da intransacionabilidade dos direitos trabalhistas	16
5 RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO	21
5.1 Relação de emprego	21
5.1.1 Pessoa física	23
5.1.2 Pessoaalidade	24
5.1.3 Habitualidade ou não eventualidade	24
5.1.4 Onerosidade	25
5.1.5 Subordinação	25
6 RELAÇÕES DE EMPREGOS ESPECIAIS	27
6.1 Doméstico – LC nº 150/2015	27

6.2	Trabalhador rural – Lei nº 5.889/1973.....	33
6.3	Trabalhador hipersuficiente	36
6.4	Teletrabalho – arts. 75-A a 75-E da CLT	42
7	FIGURA DO EMPREGADOR	45
7.1	Poderes do empregador	45
7.2	Figuras do empregador	47
8	TRABALHO DO MENOR	53
9	FIGURA DO EMPREGADO.....	59
10	CONTRATO DE TRABALHO	61
10.1	Características do contrato de trabalho	61
10.2	Elementos do contrato de trabalho.....	62
10.3	Classificação do contrato de trabalho.....	65
11	ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	74
12	HIPÓTESES DE SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	80
13	JORNADA DE TRABALHO	84
13.1	Controle de jornada	87
13.2	Ausência de controle de jornada.....	90
13.3	Trabalho noturno.....	91
14	JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO.....	96
14.1	Regime por tempo parcial – art. 58-A da CLT	96
14.2	Turnos ininterruptos de revezamento	99
14.3	Jornada 12X36.....	101

15	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA.....	104
15.1	Labor extraordinário – Formas de compensação	104
15.1.1	Hipóteses excepcionais	107
15.2	Acordo de prorrogação (compensação de jornada) – Semanal	108
15.3	Compensação de jornada mensal.....	109
15.4	Compensação de jornada semestral e anual	110
16	INTERVALOS.....	112
16.1	Intervalo intrajornada não remunerado	112
16.2	Intervalo interjornada	117
16.2.1	Intervalo interjornada não remunerado	117
16.3	Descanso semanal remunerado	118
17	PERÍODO DE DESCANSO	121
17.1	Férias	121
17.2	Férias coletivas	127
18	REMUNERAÇÃO E SALÁRIO	129
18.1	Salário.....	129
18.2	Gorjetas	130
18.3	Remuneração.....	131
18.4	Parcelas salariais e indenizatórias	133
18.5	Parcelas de natureza salarial	134
18.5.1	Gratificações legais – art. 457 da CLT	134
18.5.2	Comissões e percentagens.....	136
18.5.3	Adicionais salariais.....	136
18.5.4	Parcela de natureza indenizatória	149

18.5.5	Salário-utilidade.....	154
18.5.6	Descontos salariais.....	157
18.5.7	Equiparação salarial	159
19	ESTABILIDADE.....	162
19.1	Estabilidade decenal – art. 492 da CLT.....	162
19.2	Dirigente sindical – arts. 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT.....	163
19.3	Dirigente eleito de cooperativa de empregados.....	166
19.4	Representante dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social.....	167
19.5	Dirigente da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes	167
19.6	Estabilidade da gestante	168
19.7	Estabilidade por acidente ou doença do trabalho	171
20	AVISO-PRÉVIO	173
21	EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	179
21.1	Dispensa por justa causa.....	182
21.2	Rescisão indireta do contrato de trabalho	191
21.3	Culpa recíproca – art. 484 da CLT e Súm. nº 14 do TST.....	194
21.4	Distrato – Resilição bilateral.....	195
21.5	Obrigações decorrentes da extinção do contrato.....	196
21.6	Eficácia liberatória do contrato	199
21.6.1	Comissão de conciliação prévia.....	199
21.6.2	Programa de Demissão Voluntária – PDV.....	199
21.6.3	Quitação anual das verbas trabalhistas – art. 507-B da CLT	200

SUMÁRIO

22	DANO EXTRAPATRIMONIAL	201
22.1	Dano material – arts. 102, 403 e 944 do CC.....	204
22.2	Dano extrapatrimonial	204
23	PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.....	207
23.1	Prescrição	207
23.2	Decadência	211
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	213

1 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho pode ser conceituado como o ramo da ciência jurídica com autonomia científica, fundado em normas individuais e sociais; e, embora ainda tenha conexão com outras disciplinas, destina-se a regular as relações de trabalho e emprego por meio de regras, princípios e instituições próprias que visam tutelar uma relação economicamente desigual entre empregador e empregado.

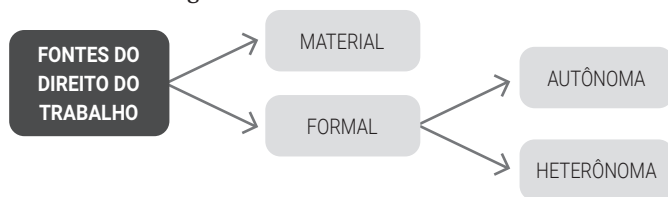
Nesse sentido, observa-se a individualidade do ramo do direito do trabalho perante as demais ciências, quando verificada as suas peculiaridades, em especial pelos princípios e fontes desse ramo do direito.

Neste capítulo, iniciaremos os estudos de Direito do Trabalho tratando sobre as suas fontes que, sob um prisma jurídico, nada mais são do que a origem do direito, incluindo neste conceito os fatores sociais, econômicos e históricos.

Logo, devemos conceituar **fonte** como o meio pelo qual nasce ou surge uma norma jurídica, esta sendo o alicerce de qualquer direito.

As fontes do Direito do Trabalho podem ser vistas sob duas ópticas, quais sejam, fonte material e formal, esta última se subdivide ainda em autônoma ou heterônoma.

Observe o diagrama elaborado:



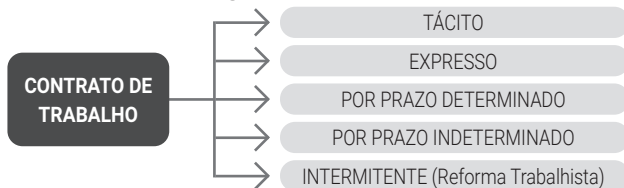
- Alteração do contrato de trabalho do regime de **teletrabalho para o presencial**, mediante aviso prévio de quinze dias;
- Flexibilização dos direitos trabalhistas por meio de norma coletiva, nos termos do art. 611-A da CLT.

4.7 Princípio da continuidade da relação de emprego

Objetivando o entendimento amplo deste princípio, devemos relembrar que o contrato de trabalho tem por característica ser de trato sucessivo, o que quer dizer que ele se prolonga no tempo, e como regra, possui um termo inicial, mas não possui um termo final (contrato por prazo indeterminado).



Nesta toada, sob um panorama geral, os contratos de trabalho podem ser vistos sob a seguinte perspectiva:

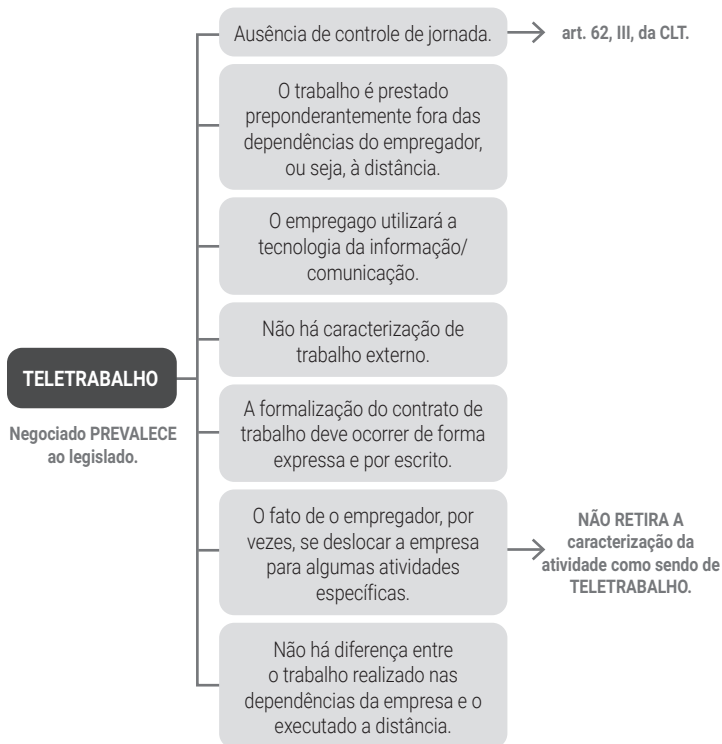


Desta forma, sendo o contrato de trabalho, como regra, por prazo indeterminado e, portanto, de trato sucessivo, vigora sobre ele o princípio da continuidade da relação de emprego.

Ademais, este princípio ainda favorece o empregado quanto ao ônus da prova, como se constata pela Súm. nº 212 do TST:

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando

Assim, quanto ao disposto nos artigos 75-A a 75-E, da CLT, observa-se:



7 FIGURA DO EMPREGADOR

A figura do empregador deve ser considerada como **pessoa física ou jurídica** que admite, assalaria, dirige a prestação de serviço e assume os riscos de seu empreendimento, não os repassando ao empregado, conforme art. 2º, *caput* da CLT.

A CLT traz a figura do empregador por **equiparação** como aquele que contrata, admite, assalaria, dirige a prestação pessoal de serviço e assume os riscos do negócio, ainda que sem possuir qualquer finalidade lucrativa. Nesta hipótese, será considerado empregado, independente da finalidade da pessoa jurídica.

Assim, 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.

7.1 Poderes do empregador

Os **poderes** inerentes à figura do empregador **não** são **absolutos**, havendo limites constitucionais eceletistas a serem observados, de forma que a ordem emitida pelo empregador não pode ser tida como **ilegal, alheia ao contrato, ou ainda desproporcional**; e, quando assim o for, poderá o empregado **recusar** o seu cumprimento, por meio do seu *jus resistentiae*, direito de resistência, sem que isto venha a se caracterizar como **insubordinação ou indisciplina**.

O **poder de direção** do empregador se subdivide em três poderes, quais sejam:

- **poder de organização;**
- **poder de controle;**
- **poder de disciplina.**

1. serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a pre-determinação do prazo;
2. atividades empresariais de caráter transitório;
3. contrato de experiência.

Nas duas primeiras hipóteses mencionadas no próprio artigo, o contrato de trabalho pode ser celebrado pelo período máximo de dois anos, admitindo-se uma única prorrogação, desde que não ultrapassado o limite máximo preestabelecido. Quanto ao contrato de experiência, este poderá ser pactuado pelo prazo máximo de 90 dias, admitindo-se também uma única prorrogação, outrossim, dentro do limite legal.

Desta forma, podemos exemplificar algumas formas de prorrogação na pactuação por prazo determinado:

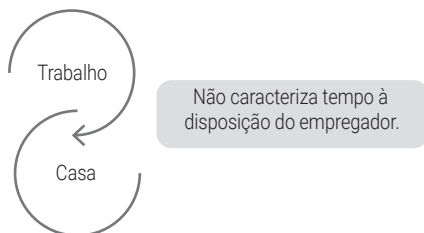
Contratação em razão de atividade empresarial transitória:



Contrato de experiência



Logo, observe que sempre será possível **uma única prorrogação**, e esta deve respeitar o **limite máximo** da hipótese para a qual o empregado foi contratado, sendo que as prorrogações não precisam ser por igual período. Contudo, quando não respeitadas tais peculiaridades,



13.1 Controle de jornada

Inicialmente, observamos que ao empregador, dentro do seu poder de controle, caberá fiscalizar a jornada de trabalho de seus empregados, inclusive por meio de anotação de entrada e saída por registro manual (livro de ponto), mecânico (relógio de ponto) ou eletrônico (cartões magnéticos ou controle biométrico).

Quanto ao dever de fiscalização, ao empregador caberá ter controle de ponto, com anotação de entrada e saída, de forma obrigatória apenas quando a empresa contiver **mais de 20 empregados em seu estabelecimento**, conforme dispõe o art. 74, § 2º, da CLT:

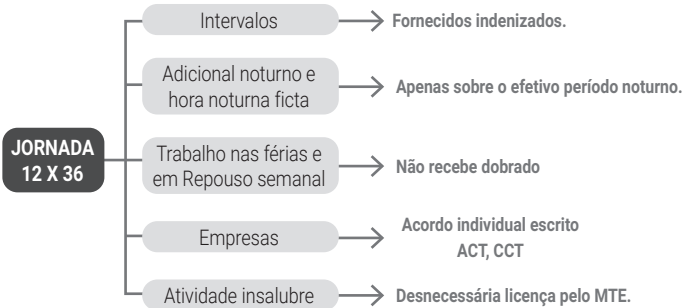
Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

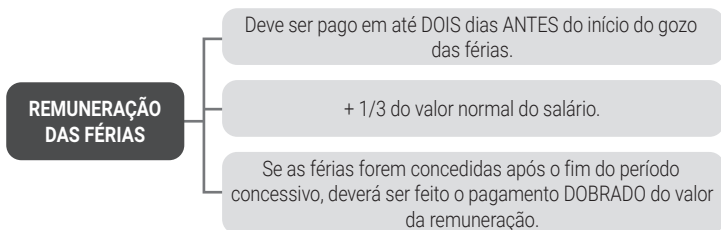
Nesse sentido, em exceção à tal regra, devemos ressaltar que o empregador doméstico deverá ter meios de controle de horário de entrada e saída do empregado doméstico, sendo tal exigência legal

Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Em resumo, destaca-se:



Em resumo, para fins de esquematização:



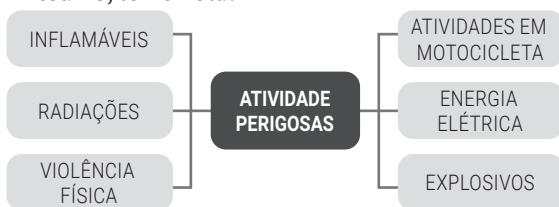
Quanto ao abono pecuniário, este é caracterizado pela faculdade concedida ao empregado de converter 1/3 do período de férias (dez dias), a que tiver direito em trabalho em pecúnia (art. 143 da CLT). Destaca-se, ainda, que, nesta situação, a empresa não poderá recusar o abono pecuniário solicitado pelo empregado; trata-se de um **direito potestativo**.

A duração das férias é fixada de forma objetiva pelo legislador a partir do critério de **assiduidade** do empregado em seu labor. Logo, a duração do período de férias poderá ser menor e sofrer impactos em razão do número de faltas injustificadas ao trabalho que o empregado tiver durante o período aquisitivo, conforme art. 130 da CLT:

DURAÇÃO DAS FÉRIAS	FALTAS INJUSTIFICADAS
30 dias corridos;	até 5 faltas;
24 dias corridos;	de 6 a 14 faltas;
18 dias corridos;	de 15 a 23 faltas;
12 dias corridos;	de 24 a 32 faltas;
sem direito a férias.	mais de 32 faltas.

- explosivos;
- energia elétrica;
- roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial;
- atividade de trabalhador em motocicleta;
- radiações ionizantes ou substâncias radioativas;
- bombas de gasolina;
- atividades em prédios de construção vertical com armazenamento de líquido inflamável.

Em resumo, tome nota:



Ademais, as atividades ou operações consideradas como perigosas pelo Ministério do Trabalho e Emprego encontram-se arroladas na Port. nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho (atual Ministério da Economia).

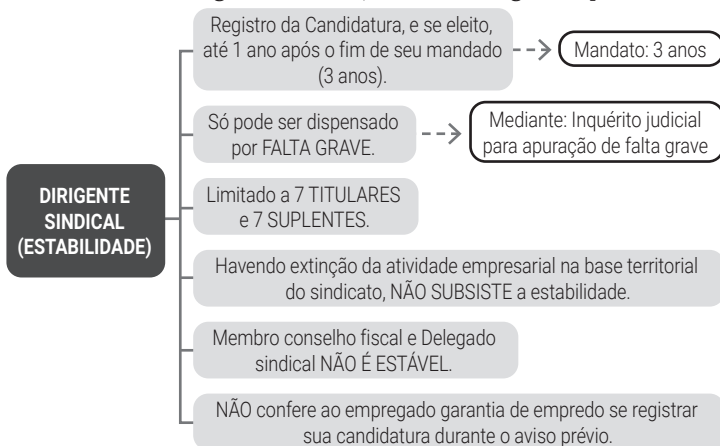
O adicional de periculosidade deve ser pago no importe de **30% sobre o salário-base** nos termos do art. 193, § 1º, da CLT. Isso significa que não há proporcionalidade referente ao adicional de acordo com o nível de exposição, como ocorre com o adicional de insalubridade. Ademais, gerará reflexo nas seguintes verbas: décimo terceiro salário, férias + 1/3, FGTS e aviso-prévio.

O pleito do referido adicional perante a Justiça do Trabalho tem por **requisito a necessidade de perícia** para sua concessão, conforme disposição do art. 195 da CLT, uma vez que apenas uma prova técnica consegue atestar, efetivamente, se a atividade configura-se ou não como perigosa.

pedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.

Na hipótese de procedência da ação, ocorrerá a consolidação da rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado estável; já no caso de improcedência da ação, o contrato **continuará vigorando**, e o empregador ficará obrigado a readmitir o empregado e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período de sua suspensão.

Acerca do dirigente sindical, resume-se alguns aspectos:



19.3 Dirigente eleito de cooperativa de empregados

O art. 55 da Lei nº 5.764/1971 (Política Nacional de Cooperativismo) **garante estabilidade ao empregado eleito dirigente de cooperativa**, de forma que se aplicam as mesmas garantias asseguradas ao dirigente sindical, inclusive a necessidade de **inquérito judicial para apuração de falta grave** quando o empregado vier a cometer qualquer tipo de falta grave.

contrato de trabalho, repercutindo, direta ou indiretamente, no ambiente laborativo, ainda que praticadas longe dele.

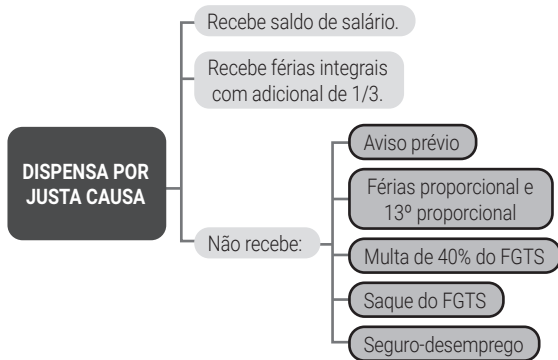
l) Prática constante de jogos de azar

A **prática de jogos de azar proibidos pela lei** poderá ocasionar a dispensa por justa causa do empregado, quando ocorrer de forma reiterada, e ainda repercutir no ambiente de trabalho de forma prejudicial.

m) Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado

Por vezes, o **exercício profissional** exige o **preenchimento de determinados requisitos**, como o empregado ser habilitado para dirigir/conduzir veículo, de forma que a perda de qualquer dos requisitos que o torne apto para o exercício profissional para o qual foi contratado, por conduta dolosa, implica sua dispensa por justa causa.

Por fim, quanto as verbas rescisórias devidas, em sede de justa causa, destaca-se:



a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

Nesta situação, novo prazo de dois anos se reiniciará para o empregado ingressar com nova reclamação trabalhista, mas sempre se observando que a interrupção ocorrerá tão somente uma única vez e com relação a pedidos idênticos, conforme entendimento sedimentado pela **Súm. nº 268 do TST**:

A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

Logo, a título de exemplo, se o empregado ingressa com reclamação trabalhista pleiteando horas extras e adicional noturno e sendo esta ação arquivada, novo prazo prescricional de dois anos se iniciará, a contar do arquivamento da ação, mas tão somente em relação aos dois pedidos realizados (horas extras e adicional noturno).

Quanto aos demais possíveis pedidos a serem realizados em nova ação, a **prescrição não ficou interrompida**. Ressaltamos, neste sentido, que majoritariamente se entende que a interrupção ocorre tanto para prescrição bienal como para a quinquenal, esta última continuando a ser projetada do ingresso da primeira reclamação trabalhista.

23.2 Decadência

O **efeito do tempo nas relações jurídicas** institui o requisito de validade de alguns direitos, que somente podem ser exercidos dentro de um certo prazo, sob pena de perecerem. Assim, a **decadência é causa extintiva de direito pelo seu não exercício no prazo estipulado pela lei**.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho* – De acordo com a Reforma Trabalhista. 16. ed. São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro (coord.). *A transição do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 1999.

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