

Gabinete do Defensor
Público 03



DPE/CE

Reta final **pós-edital**

RESUMO DE DIREITO DO TRABALHO

Apostila única

#ATÉAPOSSE
#TÔDENTRO
#EUSOURDP



www.rumoadefensoria.com



@cursoeblogrdp



DIREITO DO TRABALHO

Faaala, galera. Tudo certo? Começaremos agora a disciplina de Direito do Trabalho. Eu sei exatamente o que você está pensando: *eu vou zerar direito do trabalho, nunca estudei!!!!*

Pode parar!!! Eu tenho certeza que depois desse material você vai acertar as duas questões de Direito do Trabalho para DPE/CE. Para isso, no entanto, peço que tirem todo pré-conceito que você tenha sobre essa disciplina. Pode acreditar, ela é bem tranquila e curta. Nossos pontos do edital da DPE/CE são objetivos. Trouxemos as questões de Direito do Trabalho da última prova da DPE/CE para vocês verem que não existe nada de difícil nessa matéria.

São pouco mais de 35 páginas para você gabaritar as duas questões de Direito do Trabalho.

E aí, vamos com o RDP em mais um desafio?

Um abraço, pessoal.

E Rumo à Defensoria Pública.



DIREITO DO TRABALHO PARA DPE/CE

Olá, pessoal! Hoje iniciaremos o estudo da disciplina de Direito do Trabalho, cujo conteúdo é cada vez mais importante em nossa sociedade. Neste material, analisaremos os principais pontos da disciplina previstos na DPE/CE, para que possamos nos preparar adequadamente para o certame. É bom que vocês lembrem que não vale o custo-benefício no aprofundamento nessa disciplina, considerando ser tão somente 02 questões e apenas para a primeira fase. Por isso, o RDP buscou focar nos temas de prova (que já é bastante coisa, rs), indo direto ao ponto. O objetivo deste material é **GABARITAR** essas duas questões. Dito isso, vamos ao estudo!

1. Princípios e fontes do direito do trabalho.

Os princípios têm força normativa, sendo tão vinculantes quanto as regras (caracterizam-se, portanto, como **normas**). No Direito do Trabalho, ramo essencialmente protetivo ao trabalhador, os princípios exercem um papel fundamental, incidindo diretamente nas situações práticas. Segundo a doutrina de GODINHO (2019, pág. 232), determinados princípios se enquadram como **princípios de direito individual do trabalho**, conforme se verá.

1.1. Princípios de direito individual do trabalho

1.1.1. Princípio da proteção: princípio entendido como sendo a “base” principiológica do Direito do Trabalho. Preconiza que o Direito do Trabalho é estruturado para atenuar as desigualdades fáticas entre o trabalhador e o empregador. Assim, a aplicação de normas e princípios, bem como a interpretação de situações concretas, devem ser feitas de uma forma que se tutele esse viés protetivo.

1.1.2. Princípio da norma mais favorável: segundo GODINHO (2019, pág. 234), o operador do Direito precisa se ater à norma mais favorável ao trabalhador em três momentos distintos: **quando se elabora a norma legal** (momento pré-jurídico, portanto); **quando há confronto entre regras** (adotando-se a que favoreça, no caso concreto, o trabalhador) e **no momento da interpretação das regras** (adotando-se uma visão em prol do trabalhador).

1.1.3. Princípio da imperatividade das normas trabalhistas: a liberdade das partes em contratar possui uma restrição maior no Direito do Trabalho, tendo em vista que as regras cogentes (imperativas) é a regra desse ramo jurídico. Isso ocorre tendo em vista justamente a necessidade de se equilibrar a relação fática entre trabalhador e empregador. Portanto, regras dispositivas (atinentes à autonomia da vontade) são mais raras.

1.1.4. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas: o empregador não pode, como regra, afastar a imperatividade das normas do Direito do Trabalho que sejam protetivas ao trabalhador. Ademais, conforme adverte GODINHO (2019, pág.237), o princípio também incide em acordos bilaterais ou em atos de renúncia por parte do trabalhador.

1.1.5. Princípio da condição mais benéfica: durante o cumprimento do contrato, as cláusulas contratuais mais vantajosas ao trabalhador possuem a natureza de direito adquirido. Ainda, caso haja no contrato cláusulas que sejam conflitantes entre si, deverá prevalecer aquela que, igualmente, seja vantajosa para o trabalhador (a parte mais fraca da relação trabalhista).

1.1.6. Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva: Segundo GODINHO (2019, pág. 239), o referido princípio tem origem do princípio da seara cível que trata da inalterabilidade dos contratos. No Direito do Trabalho, essa visão



de inalterabilidade tem um viés especial, que é a inalterabilidade **LESIVA**. Noutro giro, alterações que sejam benéficas ao trabalhador são permitidas, nos termos do art. 468, CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Ainda, importante ressaltar que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (art. 444, CLT).

1.1.7. Princípio da intangibilidade salarial: o salário possui **natureza alimentar** e, portanto, tem proteção especial do Direito do Trabalho, principalmente pelo fato de ligar-se à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CRFB). Dessa proteção especial decorrem várias garantias, descritas por GODINHO (2019, pág. 243):

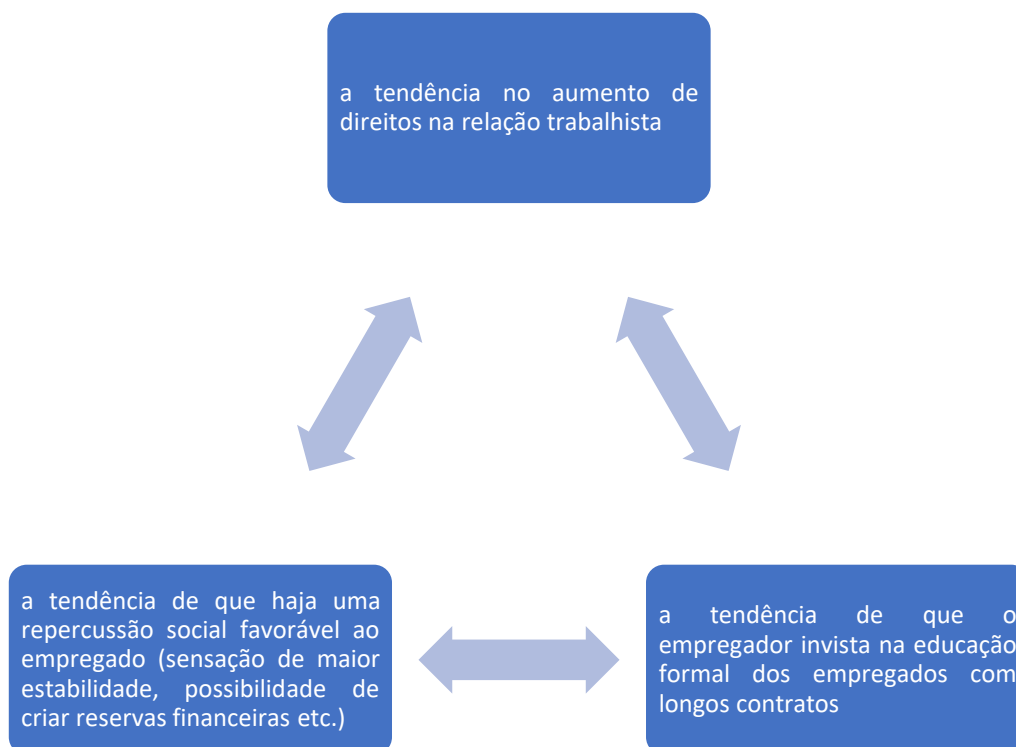
garantias contra mudanças contratuais e normativas que provoquem a redução do salário (aqui o princípio especial examinado se identifica pela expressão *princípio da irredutibilidade salarial*, englobando-se também, de certo modo, no *princípio da inalterabilidade contratual lesiva*)

garantias contra práticas que prejudiquem seu efetivo montante — trata-se dos problemas jurídicos envolventes aos *descontos* no salário do empregado (o princípio aqui também tende a se particularizar em uma denominação diferente: *princípio da integralidade salarial*)

garantias contra interesses contrapostos de credores diversos, sejam do empregador, sejam do próprio empregado.

1.1.8. Princípio da primazia da realidade sobre a forma: o referido princípio dispõe que, durante o cumprimento do contrato, as disposições formalmente postas devem ser respeitadas pelas partes. Porém, também deve ser observado o plano fático, de maneira que, a depender das circunstâncias verificadas no dia a dia laboral, novos direitos / obrigações podem surgir **ainda que não previstas no contrato**. Perceba, portanto, a importância de se conjugar o plano formal do contrato com a realidade fática.

1.1.9. Princípio da continuidade da relação de emprego: este princípio frisa que é importante que se valorize o vínculo empregatício. Isso porque, segundo GODINHO (2019, pág. 249), dessa valorização decorrem três situações favoráveis ao trabalhador:



1.2. Fontes do Direito do Trabalho

1.2.1. Fontes materiais

Em relação às fontes materiais do Direito (de maneira geral), tema expresso em nosso edital, deve-se ter em mente que elas se referem aos fatores materiais (pré-jurídicos, portanto) que orientam a elaboração das normas formalmente postas. No âmbito do Direito do Trabalho, segundo GODINHO (2019, pág. 163),

As fontes materiais do Direito do Trabalho, *sob a perspectiva econômica*, estão, regra geral, atadas à existência e evolução do sistema capitalista. Trata-se da Revolução Industrial, no século XVIII, e suas consequências na estruturação e propagação do sistema econômico capitalista (...)

Além da perspectiva econômica, há o **elemento sociológico**, que

dizem respeito aos distintos processos de agregação de trabalhadores assalariados, em função do sistema econômico, nas empresas, cidades e regiões do mundo ocidental contemporâneo. Esse processo, iniciado no século XVIII, especialmente na Grã-Bretanha, espalhou-se para a Europa Ocidental e norte dos Estados Unidos, logo a seguir, atingindo proporções significativas no transcorrer do século XIX (GODINHO, 2019, pág. 163).

Há também o viés político das fontes materiais, que versa sobre os movimentos sindicalistas, de busca de melhores condições para os trabalhadores (há, portanto, uma incidência maior da participação da sociedade civil). Por fim, igualmente menciona-se o viés filosófico, tratando de vertentes de pensamento que pregavam



uma maior intervenção estatal nas relações de trabalho; nessa esteira, partia-se do pressuposto de que o liberalismo amplo e irrestrito não trazia a garantia de direitos adequada aos obreiros. Contudo, conforme adverte GODINHO (2019, pág. 163),

Além dessas correntes de caráter socialista, trabalhista, social-democrático e congêneres, existem outras linhas de pensamento sistematizado que influenciaram, nos últimos cem anos, a criação ou a mudança do Direito do Trabalho. Citem-se, por ilustração, o bismarckianismo, no final do século XIX, o fascismo-corporativismo, na primeira metade do século XX, e o *keynesianismo* dos anos de 1930 até fins dos anos de 1970, nos EUA e Europa Ocidental.

Assim, temos o seguinte:

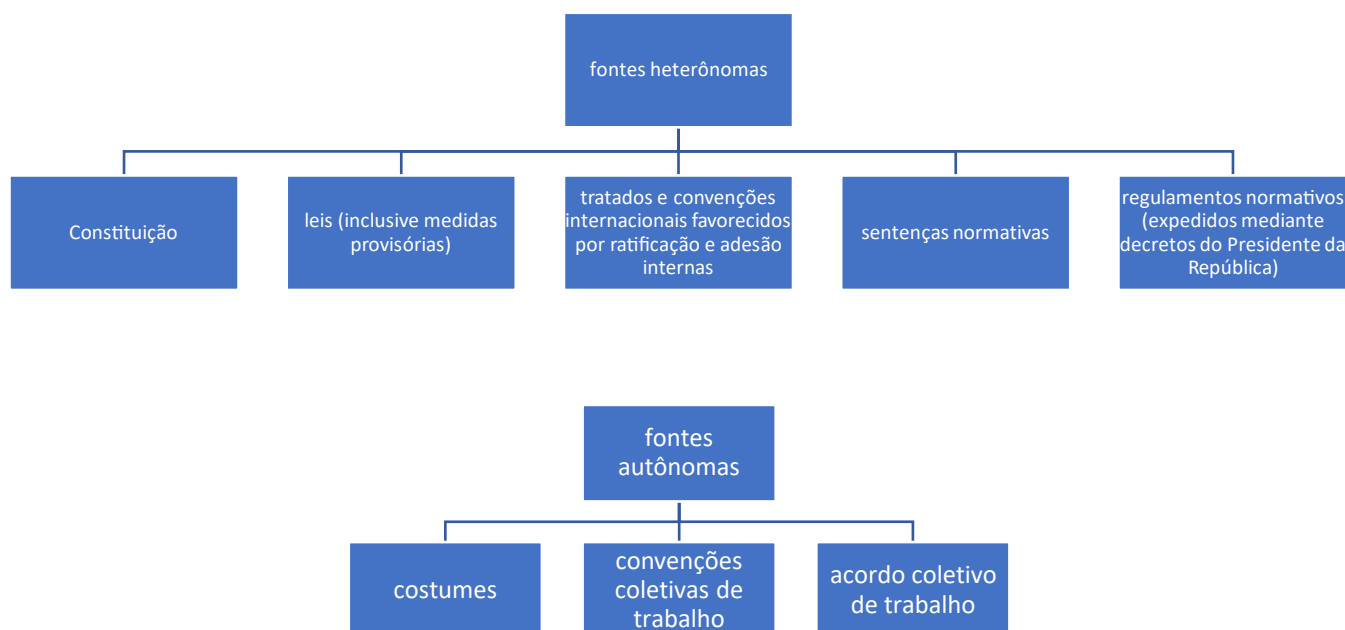
PERSPECTIVAS DA FONTE MATERIAL DO DIREITO DO TRABALHO
1- perspectiva econômica;
2- perspectiva sociológica;
3- perspectiva política e
4- perspectiva filosófica.

1.2.2. Fontes formais

Em relação às **fontes formais**, trata-se da exteriorização do direito **formalmente constituído**. Se a fonte material trata do momento pré-jurídico, a fonte formal cuida do momento jurídico propriamente dito. Partindo desse pressuposto, fique atento à seguinte distinção atinente ao Direito do Trabalho:

NORMAS HETERÔNOMAS	NORMAS AUTÔNOMAS
Normas que não contam com a participação direta e imediata de seus destinatários. São as normas em geral, como a Constituição Federal, Constituições dos estados, Leis Ordinárias, Leis Complementares etc.	Normas que contam com a participação direta e imediata de seus destinatários. Exemplos desse tipo de norma são as convenções coletivas de trabalho.

Assim, segundo GODINHO (2019, pág. 168), as fontes do Direito do Trabalho brasileiro estão assim estabelecidas:



2. Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da Constituição Federal de 1988).

A Constituição Federal de 1988 trouxe, no rol de direitos fundamentais atinentes à seara trabalhista (art. 7º) situações que visam garantir condições mínimas para preservação da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CRFB), além da busca de melhorias na condição social dos trabalhadores. Importante frisar, além disso, que o referido rol **NÃO É** taxativo, conforme se compreende da leitura do *caput* do referido artigo: *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **ALÉM DE OUTROS** que visem à melhoria de sua condição social.*

Por estarmos tratando de uma prova objetiva, é IMPRESCINDÍVEL que você tenha na memória cada um desses direitos, conforme veremos abaixo:

Art. 7º São **direitos dos trabalhadores urbanos e rurais**, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço (o conhecido FGTS);

IV – salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (atenção ao fato de que a fixação do salário mínimo advém DE LEI);



CUIDADO: a regra do salário-mínimo possui uma exceção já há muito tempo consagrada pela jurisprudência, conforme se verifica no Enunciado de Súmula Vinculante nº 6:

"Não viola a Constituição da República o estabelecimento de remuneração inferior ao salário-mínimo para os praças prestadores de serviço militar inicial".

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

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

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

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

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de **BAIXA RENDA** nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

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

Atenção, porque o turno ininterrupto admite período de descanso, conforme art. 71, CLT:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

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

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (1/3 a mais é o aumento MÍNIMO);



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

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

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

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

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

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

XXIV - aposentadoria;

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

Atenção às pegadinhas de provas objetivas, pois a idade máxima será de CINCO ANOS de idade.

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

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

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;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Lembre do princípio da isonomia, nos termos do *caput* do art. 5º, CRFB:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de 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 anos;



XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Um ponto importantíssimo para a prova é o advento da EC 72/2013, que valorizou a categoria de trabalhadores domésticos; para essa categoria específica, conforme o parágrafo único do art.7º, CRFB, são assegurados os seguintes direitos:

1. salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
2. irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
3. garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
4. décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
5. proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
6. duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
7. repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
8. remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
9. gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
10. licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
11. licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
12. aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
13. redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
14. aposentadoria;
15. reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;



16. proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
17. proibição de qualquer discriminação no tocante salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; e
18. proibição de 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 anos.

Cuidado: além dos direitos supracitados, caso sejam atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, também será garantida a integração à previdência social e os seguintes direitos:

- 1 - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;
- 2 - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;
- 3 - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;
- 4 - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;
- 5 - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;
- 6 - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas e
- 7 - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.



3. Relação de trabalho e relação de emprego: requisitos e distinção; relações de trabalho lato sensu (trabalho autônomo, eventual, temporário e avulso).

3.1. Relação de trabalho x relação de emprego

Uma distinção importantíssima para fins de concurso trata do conceito de “trabalho” e “emprego”. Veja, para que uma relação se configure como **EMPREGATÍCIA**, determinados elementos necessariamente precisam estar presentes.

Assim, para que uma relação laboral seja considerada efetivamente um **emprego**, deve haver:

1- prestação por uma pessoa natural a um tomador (que pode ser também pessoa natural ou, então, uma pessoa jurídica);
2- pessoalidade por parte do trabalhador;
3- ausência de eventualidade;
4- subordinação ao tomador de serviço; e
5- onerosidade nessa prestação.

É nesse sentido o art. 3º da CLT: *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*

Por sua vez, a figura do empregador está no art. 2º: *Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.*

Assim, podemos dizer que a relação de emprego (que só se configura com os requisitos acima) está englobada pela chamada relação de trabalho. Esta última, portanto, **É MAIS ABRANGENTE**. Nas palavras de GODINHO (2019, pág. 333):

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, **O GÊNERO** a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (grifo nosso)

3.2. relações de trabalho lato sensu (trabalho autônomo, eventual, temporário e avulso)

Tendo visto que a relação de trabalho é mais abrangente (gênero), vamos analisar agora algumas de suas espécies:

Trabalhador autônomo:	Caracterizado, principalmente, pela ausência de subordinação em relação ao tomador. Ainda, há falta de pessoalidade no trabalho exercido.
Trabalhador eventual:	O trabalhador eventual possui semelhanças com o empregado, à exceção do elemento denominado “não eventualidade”. Nas palavras de GODINHO (2019, pág. 403), o trabalhador eventual se caracteriza como um subordinado de curta duração .