

MARIA GABRIELA BEZERRA MARQUES ROCHA



CONTRATO DE TRABALHO



Copyright © 2020. Centro Universitário Católica de Quixadá.
Todos os direitos reservados.
Coordenação de Educação a Distância –
Centro Universitário Católica de Quixadá

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida, armazenada ou transmitida, total ou parcialmente, de qualquer modo ou por quaisquer meios (eletrônico, mecânico, fotocópia, gravação, distribuição na Web e outros), sem a prévia autorização, por escrito, do Centro Universitário Católica de Quixadá.

CENTRO UNIVERSITÁRIO CATÓLICA DE QUIXADÁ

Chanceler
Dom Angelo Pignoli

Reitor
Marcos James Chaves Bessa

Superintendente Executivo
Cícero Felix da Silva

Pró-Reitor de Graduação
Marcos Augusto Ferreira Nobre

Pró-Reitora de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão
Karla Bruna Nogueira Torres Mormino

Gerente de Comunicação e Tecnologia da Informação
Leonardo Rocha Moreira

Coordenadora Pedagógica de Educação a Distância
Bárbara Sampaio de Menezes

CENTRO DE PRODUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO – CPMD

Designer Educacional
Lorena Maria da Silva

Núcleo de Criação
Alison Lucas Bezerra
Edmarques Batista dos Santos Filho
Jândreson Gomes da Silva

Núcleo de Programação
Antonio Reginaldo Cândido da Silva
Francisco Yago da Silva Ferreira
Marcilio Fernandes da Silva

FICHA TÉCNICA

Autoria
Maria Gabriela Bezerra Marques Rocha

Coordenação de Produção
Lorena Maria da Silva

Transição Didática
Lorena Maria da Silva

Revisão Textual
Emília da Silva Parente

Revisão Técnica
Lorena Maria da Silva

Projeto Gráfico e Diagramação
Alison Lucas Bezerra
Jândreson Gomes da Silva

Capa e Ilustração
Alison Lucas Bezerra

Colaboração
Marcílio Fernandes da Silva

Algumas imagens utilizadas neste livro foram obtidos a partir dos sites FREEPIK.COM, PIXABAY.COM e COMMONS.WIKIMEDIA.ORG



Contrato de trabalho



Objetivos de Aprendizagem

- Detalhar sobre o instrumento que torna possível a concretização da relação empregatícia - que é o contrato de trabalho;
- apontar os elementos específicos deste instituto e elencá-los junto à CLT, observando sua aplicação na seara trabalhista;
- discutir sobre os aspectos próprios do direito de férias, sua aplicação na rotina do trabalhador brasileiro e o seu amparo na legislação, inclusive a constitucional.

Temas

Introdução

1 Do contrato de trabalho: definição e caracterização

1.1. Duração e alteração do contrato de trabalho

2 Suspensão e interrupção do contrato de trabalho

3 Da jornada e horário do contrato de trabalho

4 Intervalos: interjornada, intrajornada e DSR

5 Férias

Considerações finais

Referências

INTRODUÇÃO

Você está dando continuidade ao estudo sobre o direito trabalhista, e a partir daqui nós começamos a aprender sobre a parte mais prática pela qual a relação empregatícia acontece.

Neste módulo, será apresentado um dos institutos mais importantes no direito trabalhista, que é o **contrato de trabalho**. Nele, por ser o objeto que torna possível a concretização dessa relação, temos muitos componentes que necessitam de sua compreensão e atenção.

Aqui também trarei as considerações legais acerca dos institutos que trabalharemos para que você observe como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) possui um compromisso garantidor para a dignidade no exercício da atividade desenvolvida, seja ela qual for.

Boa leitura!

1 DO CONTRATO DE TRABALHO: DEFINIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO

O contrato de trabalho é o instrumento pelo qual se pactua o vínculo empregatício entre empregado e empregador. Em outras palavras, Cairo Jr.¹ o descreve como o pacto, **expresso ou tácito, verbal ou escrito**, pelo qual o empregado, pessoa física, compromete-se a prestar serviços não eventuais e subordinados, e o empregador a pagar a retribuição respectiva, seja esta convencionada ou imposta por lei. Pelo contrato de trabalho, o empregado transfere ao empregador a propriedade do produto de seu trabalho (alteridade). Durante a execução do pacto laboral, o empregador é quem dirige a prestação de serviço (subordinação jurídica) e assume os riscos de sua atividade econômica.

Para que o contrato de trabalho possua legitimidade, o direito do trabalho elege alguns elementos essenciais para este acordo, a saber:

- Requisitos trazidos no art. 3º da CLT (pessoa física, onerosidade, subordinação, pessoalidade e não eventualidade);
- Agente capaz: para o direito civil, a capacidade plena é adquirida aos 18 anos. Em regra, os menores de 16 anos não podem exercer atividades laborais,

¹ Cairo Jr. (2015, p. 194).

salvo a exceção trazida pelo art. 403 da CLT, que diz: "Art. 403 - É proibido qualquer trabalho a menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos."

- Objeto lícito;
- Forma prescrita ou não proibida em lei.



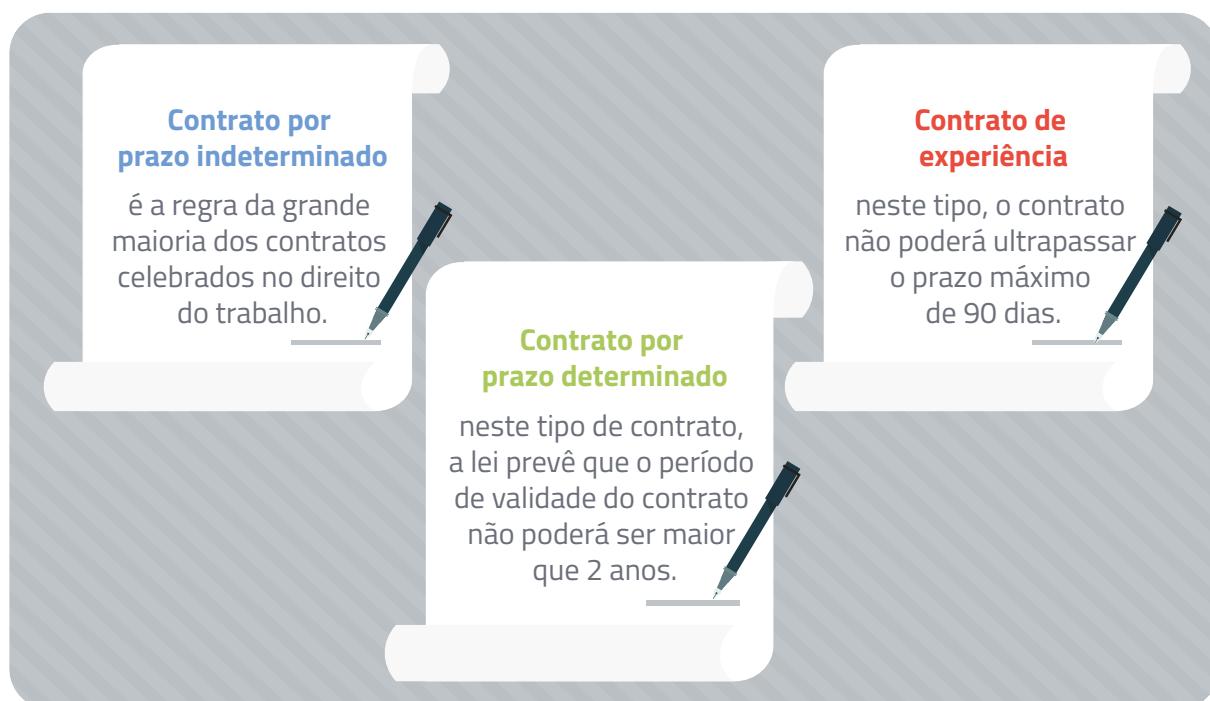
Saiba Mais

Para os teletrabalhadores (home office), o contrato de trabalho **precisa** ser escrito.

1.1. DURAÇÃO E ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é acordado para se manter produzindo efeitos por prazo indeterminado, salvo algumas exceções, sua regulamentação se encontra entre os Arts. 443-445 e 451-452, CLT. Dentre seus tipos, temos os seguintes:

Figura 1 – Tipos de contratos
TIPOS DE CONTRATOS



Fonte: Autora.



Parada Obrigatória

Somente pode ser prorrogado uma vez, desde que não ultrapasse o período máximo de 90 dias. Por exemplo: pode ter validade de 45 dias e ser prorrogável por mais 45.

Já sobre a alteração contratual, ela pode existir desde que apresente os requisitos da inexistência de prejuízo ao empregado e à concordância do empregado. Dentre as alterações dadas pela função do empregado, podemos ressaltar:

- **Rebaixamento:** é a mudança de função do empregado pela qual ele passará a exercer outra de menor importância;
- **Readaptação:** é a mudança de função por orientação do INSS àquele perfil de empregado que esteve afastado da empresa e não possui mais pleno gozo de suas antigas capacidades necessárias para o desenvolvimento do trabalho que foi contratado.



Parada Obrigatória

É proibida a redução salarial nesta modalidade!

- **Aproveitamento:** é a mudança que ocorre em virtude da extinção da função ocupada pelo empregado anteriormente. É lícita em razão da preservação do vínculo empregatício.

Das possibilidades de alteração do contrato de trabalho, ainda preciso esclarecer a você que o salário também tem chances de ser modificado em três hipóteses, a saber: por meio de norma coletiva, para a aplicação do regime de tempo parcial de trabalho e por meio de pedido do empregado.

2 SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A regulamentação destes dois institutos fica entre os Arts. 471 a 476-A da CLT.

- **Suspensão:** é o rompimento temporário dos serviços. Nesta modalidade, o empregado não recebe salário (pois não há realização de trabalho), não há contagem do tempo de serviço para fins previdenciários, por exemplo, o período de greve.
- **Interrupção:** é o rompimento temporário do serviço, mas nesta modalidade o salário continua sendo pago pelo empregador, como também este tempo é computado como tempo de efetivo serviço para fins previdenciários, por exemplo, o período de férias.

3 DA JORNADA E HORÁRIO DO CONTRATO DE TRABALHO

Em linhas gerais, a jornada de trabalho é o tempo que o empregado se mantém à disposição do empregador, esperando ou cumprindo ordens. Cairo Jr.² aponta que a jornada de trabalho representa a quantidade de energia horária despendida pelo trabalhador, por dia, semana, mês ou ano, enquanto estiver à disposição do empregador, laborando ou aguardando ordens.

No Brasil, atualmente, a jornada normal de labor é de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, conforme o Art. 7º XVIII, da Constituição Federal de 1988, salvo algumas categorias profissionais, como advogados, bancários, trabalhadores marítimos, entre outros. Depois desse esclarecimento, existem alguns institutos dos quais você precisa se familiarizar dentro do direito do trabalho, que são estes:

- **Sobreaviso e prontidão**

o Sobreaviso: Quando o empregado permanece à disposição do empregador, aguardando suas ordens fora do ambiente físico da empresa, podendo ser em casa ou outro lugar predeterminado - nesse caso o adicional será de 1/3 do valor da hora normal do empregado;

o Prontidão: Quando o empregado permanece à disposição do empregador, aguardando suas ordens na sede da empresa - nesse caso o adicional será de 2/3 do valor da hora normal do empregado. Veja a fundamentação no texto da CLT:

² Cairo Jr. (2015, p. 518).

- “Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.
 - § 1º Considera-se “extranumerário” o empregado não efetivo, candidato efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo.
 - § 2º Considera-se de “**sobreaviso**” o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobreaviso” será, no máximo, de vinte e quatro horas. **As horas de “sobreaviso”, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.**
 - § 3º Considera-se de “**prontidão**” o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. **As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.**
 - § 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas da prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.”

- **Jornada 12x36 e noturna**

o Jornada 12x36: “Súmula 444 do TST: é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.”

- **Trabalho sobre o regime parcial:** uma modalidade de contrato de trabalho, regulamentada pelo art. 58-A da CLT, pela qual o empregado e empregador podem ajustar dois períodos de trabalho diferentes, a saber:
 - o Trabalhar até 30 horas semanais sem direito a cumprir horas extras; ou
 - o Trabalhar até 26 horas semanais podendo ter a possibilidade de cumprir até 6 horas extras na semanais.
- “Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, **sem a possibilidade de horas suplementares semanais**, ou, ainda, aquele cuja duração não excede a vinte e seis horas semanais, **com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais**.
- § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.
- § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.
- § 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.
- § 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.
- § 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.
- § 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.
- § 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta consolidação.”

- **Banco de horas:** Leite³ aponta que “banco de horas” é um neologismo utilizado para denominar um novo instituto de “flexibilização” da jornada de trabalho, o qual permite a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia com a correspondente diminuição em outro dia, sem o pagamento de horas extras, desde que respeitado determinado período de tempo fixado em lei, acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Cujo tempo fixado para a compensação desta jornada extraordinária é o prazo máximo de 1 ano. A fundamentação legal é trazida pelo art. 59, 2º da CLT, veja:
 - o “Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
 - o § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, **no período máximo de um ano**, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, **nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.**”

4 INTERVALOS: INTERJORNADA, INTRAJORNADA E DSR

Os intervalos compreendem o tempo em que o empregado tem para descanso e alimentação entre duas jornadas (ou até mesmo o tempo entre uma jornada continuada). Vou te destacar as duas espécies de intervalos presentes na jornada de trabalho, a saber:

- **Intervalo intrajornada:** é a modalidade de descanso cumprido dentro da jornada diária de trabalho, tem sua regulamentação no Art. 71 da CLT e são distribuídos da seguinte forma:
 - Jornada até 4h de duração: não é concedido intervalo;
 - Jornada de 4h a 6h de duração: 15 minutos de descanso.
 - o “Art. 71 (...) § 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.”

³ Leite (2020).

- **Jornada a partir de 6h de duração:** mínimo de 1h e máximo de 2h de intervalo.
 - o “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.”
- **Intervalo interjornada:** é a modalidade de descanso que ocorre entre duas jornadas diárias de trabalho. Entre as duas jornadas, a lei exige que este tempo seja de, no mínimo. 11 horas consecutivas, conforme o art. 66 da CLT:
 - o “Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.”
- **Descanso Semanal Remunerado (DSR):** consiste na folga de 24 horas contínuas dada ao empregado após o sexto dia de trabalho, preferencialmente, no domingo. Os requisitos para sua concessão são estes: pontualidade e frequência do empregado. Está previsto no art. 7º, XV da Constituição Federal/88 e art. 67 da CLT.
 - o “**Art. 7º, XV da CF** - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
 - o **Art. 67 da CLT** - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.”



Anotações

5 FÉRIAS

É o período de descanso que é concedido ao empregado, após 12 meses de trabalho. Ele será de no máximo 30 dias, podendo ser fracionado em até 3 períodos (acrescidos pela reforma trabalhista - sendo que um deles não pode ser menor que 14 dias, e o restante não inferior a 5 dias) e é regulado pelos Artigos 129 a 138 da CLT.

Para que você compreenda melhor acerca do instituto das férias, é interessante que saiba que esse possui dois períodos, as saber: **o aquisitivo e o concessivo**.

O período aquisitivo consiste nos 12 primeiros meses trabalhados pelo empregado para que ele conquiste o direito de férias. Já o período concessivo consiste nos 12 meses seguintes os quais o empregado terá para gozar de suas férias.

No quadro a seguir, algumas observações interessantes são destacadas, veja:

Quadro 1 – Observações sobre o período de férias

TIPO	OBSERVAÇÃO
Aviso de férias	O trabalhador precisa ser avisado, com no mínimo 30 dias de antecedência sobre a concessão da mesma, conforme o Art. 135 da CLT, e a escolha do período do ano em que as férias serão gozadas é a época quando melhor consultar as conveniências do empregador.
Remuneração das férias	O pagamento das férias será feito em integralidade com o acréscimo de + 1/3 (garantia prevista na Constituição Federal) e se, por acaso, forem concedidas em atraso, o recebimento dos dias e do pagamento será feito em dobro, inclusive o 1/3 constitucional.
Perda do direito de férias	Acontece quando o empregado pede demissão e não é readmitido nos 60 dias após a sua saída; quando o empregado estiver usufruindo de licença e recebendo salário por mais de 30 dias; caso o empregado tenha recebido o auxílio (doença ou acidente) por mais de 6 meses, ainda que descontínuos, ou, ainda, quando o empregado deixa de trabalhar por mais de 30 dias em virtude de paralisação (total ou parcial da empresa) e, durante este tempo, perceba salário, conforme os incisos do Art. 133 da CLT.

Fonte: Autora.



Exercício de Aprendizagem

QUESTÃO 1

Angélica trabalha em um hotel desde 25/02/2019, em que trabalha sob o regime de escala jornada 12x36, cujo cumpre o horário de 7:00h as 19:00h. Acontece que a escala de Angélica, no mês de setembro de 2020, coincidiu com domingos e, até com o feriado de 7 de setembro. Depois de observado isso, Angélica procurou seu gerente e pediu que analisassem seu pagamento, pois, a seu conhecimento, o domingo em que ela trabalhou e o feriado de 7 de setembro devem ser pagos em dobro. Sobre a indagação de Angélica, marque a opção correta, conforme o Princípio da Norma Mais Favorável.

- a) Angélica faz jus ao recebimento em dobro das horas cumpridas no domingo.
- b) Angélica faz jus ao recebimento em dobro das horas cumpridas no feriado.
- c) Angélica não fará jus ao recebimento em dobro das horas cumpridas nem no domingo nem no feriado.
- d) Angélica não fará jus ao recebimento em dobro das horas cumpridas nem no domingo, mas sim as cumpridas no feriado.

QUESTÃO 2

Sobre o contrato de trabalho, marque a opção correta:

- a) O contrato por prazo determinado é aquele cuja lei prevê que o período de validade do contrato poderá ser maior que 2 anos.
- b) O contrato de experiência poderá ser contratado por 90 dias e prorrogado por mais 90.
- c) Os contratos trabalhistas, em regra, possuem por característica ter tempo certo determinado para se encerrarem.
- d) O contrato de experiência não poderá exceder o prazo de 90 dias.

QUESTÃO 3

Marcos e Heitor prestam serviços para empresa de suportes Delta e Física Ltda, que funciona 24 horas. Por essa razão, trabalham mediante escalas de plantões, pela qual podem ser acionados a qualquer hora, caso a em-

presa necessite de seus préstimos durante o tempo em que permanecem no plantão. Embora eles não fiquem na sede da empresa aguardando o chamado, permanecem à disposição da Delta e Física Ltda. Diante do exposto, analise os institutos sobreaviso, prontidão e assinale o item correto.

- a) Marcos e Heitor permanecem durante o plantão em sobreaviso.
- b) Marcos e Heitor permanecem durante o plantão em prontidão.
- c) Marcos permanece em prontidão, já Heitor permanece durante o plantão em sobreaviso.
- d) Marcos permanece em sobreaviso, já Heitor permanece durante o plantão em prontidão.

QUESTÃO 4

(Adaptado da FEBESPE - 2018) É correto afirmar acerca da jornada de trabalho:

- a) Na jornada de trabalho em regime de tempo parcial, poderá trabalhar até 26 horas semanais, podendo ter a possibilidade de cumprir até 6 horas extras na semanais.
- b) Na jornada de trabalho em regime de tempo parcial, poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas.
- c) Na jornada de trabalho em regime de tempo parcial, é possível trabalhar 40 horas semanais com direito a cumprir até 4 horas extras;
- d) Na jornada de trabalho em regime de tempo parcial, é possível o direito de cumprir 2 horas extras.

QUESTÃO 5

Norma e Eduardo são contratados da empresa Barões da Pisadinha Ltda. A empresa destinou Eduardo para fazer um curso técnico profissional para o aprimoramento de sua função por 2 meses, enquanto Norma, depois de 14 longos meses de intenso serviço, foi notificada acerca de seu período de férias de 20 dias. Diante disso, assinale o item:

- a) O contrato de trabalho de Eduardo está interrompido enquanto o de Norma está suspenso.
- b) O contrato de trabalho de Eduardo está suspenso enquanto o de Norma está interrompido.
- c) Os contratos de Eduardo e Norma estão interrompidos.
- d) Os contratos de Eduardo e Norma estão suspensos.



Considerações Finais

Neste módulo, você verificou a continuação da apresentação do direito de trabalho, considerou as características atinentes ao contrato de trabalho e componentes que formam todo esse mundo contratual trabalhista, com informações sobre a jornada, horários e até o conceito e as características sobre as férias.

É importante lhe dizer que o conhecimento técnico - mesmo que básico - sobre esses institutos permitem percepções anteriormente não exploradas e, como o direito do trabalho é uma ciência que nos alcança diariamente, a noção da mesma se faz significativa a cada módulo estudado por nos trazer essa sensação de não só aprender algo que fica na teoria, pois atinge a nossa realidade.

Adiante, você vai continuar com o aprendizado sobre o direito do trabalho abordando outros institutos que compõem a relação trabalhista e as suas incontáveis particularidades.

Espero você no próximo módulo!

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto n. 5452. 1943.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

CAIRO Jr., José. **Curso de direito do trabalho:** direito individual e coletivo. 10. Ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

LEITE, Carlos H. B. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

GABARITO DOS EXERCÍCIOS DE APRENDIZAGEM

1	2	3	4	5
C	D	A	A	B