

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

TRT-PE

Técnico Judiciário - Área Administrativa

SUMÁRIO

LÍNGUA PORTUGUESA.....	13
■ REDAÇÃO OFICIAL.....	13
■ ORTOGRAFIA E ACENTUAÇÃO.....	48
■ EMPREGO DO SINAL INDICATIVO DE CRASE.....	50
■ COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS.....	51
■ RELAÇÃO DO TEXTO COM SEU CONTEXTO HISTÓRICO.....	59
■ DENOTAÇÃO E CONOTAÇÃO.....	60
■ SINONÍMIA E ANTONÍMIA.....	60
■ INTERTEXTUALIDADE.....	62
■ FIGURAS DE LINGUAGEM.....	65
■ ELEMENTOS ESTRUTURAIS E PROCESSOS DE FORMAÇÃO DE PALAVRAS.....	68
■ PONTUAÇÃO.....	72
■ MORFOSSINTAXE.....	75
FLEXÃO NOMINAL.....	76
PRONOMES.....	82
CORRELAÇÃO DE TEMPOS E MODOS VERBAIS.....	85
FLEXÃO VERBAL.....	86
Vozes do Verbo.....	89
COORDENAÇÃO.....	100
SUBORDINAÇÃO.....	101
REGÊNCIA NOMINAL E REGÊNCIA VERBAL.....	104
CONCORDÂNCIA NOMINAL E CONCORDÂNCIA VERBAL.....	105
■ CONECTIVOS.....	111
■ REDAÇÃO.....	111
CONFRONTO E RECONHECIMENTO DE FRASES CORRETAS E INCORRETAS; ORGANIZAÇÃO E REORGANIZAÇÃO DE ORAÇÕES E PERÍODOS: EQUIVALÊNCIA E TRANSFORMAÇÃO DE ESTRUTURAS.....	111

REDAÇÃO DISCURSIVA.....	119
■ INTRODUÇÃO À REDAÇÃO DISCURSIVA	119
MATEMÁTICA E RACIOCÍNIO LÓGICO.....	147
■ ESTRUTURA LÓGICA DE RELAÇÕES ARBITRÁRIAS ENTRE PESSOAS, LUGARES, OBJETOS OU EVENTOS FICTÍCIOS	147
DEDUZIR NOVAS INFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES FORNECIDAS E AVALIAR AS CONDIÇÕES USADAS PARA ESTABELECEER A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÕES	148
■ COMPREENSÃO E ELABORAÇÃO DA LÓGICA DAS SITUAÇÕES: FORMAÇÃO DE CONCEITOS, DISCRIMINAÇÃO DE ELEMENTOS.....	148
RACIOCÍNIO VERBAL	148
RACIOCÍNIO MATEMÁTICO	149
RACIOCÍNIO SEQUENCIAL.....	149
ORIENTAÇÃO ESPACIAL E TEMPORAL.....	149
■ COMPREENSÃO DO PROCESSO LÓGICO QUE, A PARTIR DE UM CONJUNTO DE HIPÓTESES, CONDUZ, DE FORMA VÁLIDA, A CONCLUSÕES DETERMINADAS.....	149
■ NÚMEROS INTEIROS E RACIONAIS	150
OPERAÇÕES COM NÚMEROS INTEIROS	150
POTENCIAÇÃO.....	152
FRAÇÕES E OPERAÇÕES COM FRAÇÕES.....	153
EXPRESSÕES NUMÉRICAS	154
MÚLTIPLOS E DIVISORES DE NÚMEROS NATURAIS	154
PROBLEMAS	155
■ NÚMEROS E GRANDEZAS PROPORCIONAIS.....	156
RAZÕES E PROPORÇÕES.....	156
DIVISÃO EM PARTES PROPORCIONAIS	157
REGRA DE TRÊS	159
PROBLEMAS ENVOLVENDO REGRA DE TRÊS SIMPLES.....	161
PORCENTAGEM	162
CÁLCULOS DE PORCENTAGEM	163
ACRÉSCIMOS E DESCONTOS	164
■ NOÇÕES DE PROBABILIDADE.....	165

ESPAÇO AMOSTRAL E EVENTOS	165
UNIÃO E INTERSECÇÃO	165
COMPLEMENTAR DE EVENTOS	166
PROBABILIDADE CONDICIONAL E INDEPENDÊNCIA	167
■ NOÇÕES DE ESTATÍSTICAS	167
MEDIDAS DE TENDÊNCIA CENTRAL: MODA, MEDIANA, MÉDIA ARITMÉTICA SIMPLES E Ponderada	167
MEDIDAS DE DISPERSÃO: DESVIO MÉDIO, AMPLITUDE, VARIÂNCIA, DESVIO PADRÃO	168
LEITURA E INTERPRETAÇÃO DE GRÁFICOS E TABELAS: HISTOGRAMAS, SETORES, INFOGRÁFICOS	169
 NOÇÕES DE INFORMÁTICA.....	 175
■ NOÇÕES DE SISTEMA OPERACIONAL: WINDOWS 10 E 11	175
CONCEITOS DE ORGANIZAÇÃO E DE GERENCIAMENTO DE INFORMAÇÕES: ARQUIVOS, PASTAS E PROGRAMAS	175
■ MICROSOFT OFFICE 365: EDIÇÃO DE TEXTOS, PLANILHAS E APRESENTAÇÕES.....	191
■ COMPARTILHAMENTO DE ARQUIVOS: GOOGLE WORKSPACE	213
GOOGLE DRIVE: CRIAR ARQUIVOS, EDITAR, COMPARTILHAMENTO DE ARQUIVOS E PERMISSÕES	213
AGENDA: CRIAR EVENTOS, CONVIDAR PARTICIPANTES, AJUSTAR HORÁRIOS, ANEXAR DOCUMENTOS, ADICIONAR VIDEOCONFERÊNCIA.....	215
TAREFAS.....	217
GOOGLE MEET	217
GMAIL: CONFIGURAÇÕES RÁPIDAS, PAINEL DE VISUALIZAÇÃO, MARCADORES	218
EDITOR DE TEXTO (DOCUMENTOS GOOGLE).....	223
■ REDES DE COMPUTADORES: CONCEITOS BÁSICOS, FERRAMENTAS, APLICATIVOS E PROCEDIMENTOS DE INTERNET E INTRANET	238
NAVEGADORES WEB: MOZILLA FIREFOX, GOOGLE CHROME, MICROSOFT EDGE.....	239
SÍTIOS DE BUSCA E PESQUISA NA INTERNET: UTILIZAÇÃO DE MECANISMOS DE BUSCA COMO GOOGLE, BING	242
■ SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO: PROCEDIMENTOS DE SEGURANÇA.....	244
NOÇÕES DE VÍRUS, WORMS E OUTRAS PRAGAS VIRTUAIS	244
APLICATIVOS PARA SEGURANÇA (ANTIVÍRUS, FIREWALL, ANTISPYWARE ETC.).....	249

BOAS PRÁTICAS DE SEGURANÇA CIBERNÉTICA, INCLUINDO AUTENTICAÇÃO DE DOIS FATORES E GESTÃO DE SENHAS	252
---	-----

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL.....	257
---------------------------------------	-----

■ DA APLICABILIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS	257
--	-----

NORMAS DE EFICÁCIA PLENA, CONTIDA E LIMITADA	257
--	-----

NORMAS PROGRAMÁTICAS	257
----------------------------	-----

■ PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS.....	258
--------------------------------	-----

■ DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS	261
---	-----

DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS	261
--	-----

DOS DIREITOS SOCIAIS	281
----------------------------	-----

DOS DIREITOS DE NACIONALIDADE	288
-------------------------------------	-----

DOS DIREITOS POLÍTICOS.....	290
-----------------------------	-----

DOS PARTIDOS POLÍTICOS	293
------------------------------	-----

■ DA ORGANIZAÇÃO DO ESTADO	297
----------------------------------	-----

DA ORGANIZAÇÃO POLÍTICO-ADMINISTRATIVA	297
--	-----

DA UNIÃO – DAS COMPETÊNCIAS DA UNIÃO	298
--	-----

DOS ESTADOS.....	300
------------------	-----

DOS MUNICÍPIOS.....	301
---------------------	-----

■ DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	302
---------------------------------	-----

DISPOSIÇÕES GERAIS, DOS SERVIDORES PÚBLICOS	302
---	-----

■ DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES.....	316
-----------------------------------	-----

DO PODER EXECUTIVO.....	317
-------------------------	-----

Do Presidente e do Vice-Presidente da República.....	317
--	-----

Das Atribuições e Responsabilidades do Presidente da República	318
--	-----

DO PODER LEGISLATIVO.....	319
---------------------------	-----

Do Processo Legislativo	319
-------------------------------	-----

Da Fiscalização Contábil, Financeira e Orçamentária	319
---	-----

DO PODER JUDICIÁRIO	321
---------------------------	-----

Disposições Gerais	321
--------------------------	-----

Do Supremo Tribunal Federal.....	322
----------------------------------	-----

Do Conselho Nacional de Justiça: Organização e Competência	324
--	-----

Do Superior Tribunal de Justiça.....	325
Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho.....	327
■ DAS FUNÇÕES ESSENCIAIS À JUSTIÇA.....	329
DO MINISTÉRIO PÚBLICO.....	329
DA ADVOCACIA PÚBLICA.....	333
DA ADVOCACIA E DA DEFENSORIA PÚBLICA.....	334
 NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	 343
■ CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DAS ORGANIZAÇÕES FORMAIS MODERNAS.....	343
TIPOS DE ESTRUTURA ORGANIZACIONAL, NATUREZA, FINALIDADES E CRITÉRIOS DE DEPARTAMENTALIZAÇÃO.....	343
■ CONVERGÊNCIAS E DIFERENÇAS ENTRE A GESTÃO PÚBLICA E A GESTÃO PRIVADA.....	347
■ PRINCÍPIOS BÁSICOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	348
■ GESTÃO DE RESULTADOS NA PRODUÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS.....	348
■ COMUNICAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA E GESTÃO DE REDES ORGANIZACIONAIS.....	350
■ GESTÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	353
■ PROCESSO ORGANIZACIONAL.....	357
PLANEJAMENTO.....	357
GESTÃO ESTRATÉGICA: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, TÁTICO E OPERACIONAL.....	359
Coordenação e Comunicação.....	363
DIREÇÃO.....	364
CONTROLE E AVALIAÇÃO.....	364
■ GESTÃO DE PESSOAS DO QUADRO PRÓPRIO E TERCEIRIZADAS.....	365
■ GESTÃO POR PROCESSOS.....	367
■ GESTÃO POR PROJETOS.....	378
■ GESTÃO DE CONTRATOS.....	385
■ GESTÃO DA QUALIDADE: EXCELÊNCIA NOS SERVIÇOS PÚBLICOS.....	391
■ MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA.....	393
■ TIPOS DE DECISÃO E PROCESSO DECISÓRIO.....	394

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO.....	401
■ DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	401
■ DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART 7º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, DE 1988).....	403
■ DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS E DISTINÇÃO	408
DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU	408
Do Empregado e do Empregador: Conceito e Caracterização.....	408
DOS PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO.....	432
DO GRUPO ECONÔMICO	432
DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES E DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA	433
■ DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	434
CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS.....	434
■ O JUS VARIANDI	444
DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: ALTERAÇÃO UNILATERAL E BILATERAL.....	444
■ DA SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	446
CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÃO	446
■ DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	450
DAS JUSTAS CAUSAS, DA DESPESIDA INDIRETA, DA DISPENSA ARBITRÁRIA, DA CULPA RECÍPROCA, DA INDENIZAÇÃO E DO AVISO PRÉVIO	450
■ DA JORNADA DE TRABALHO – DA DURAÇÃO DO TRABALHO.....	462
DOS PERÍODOS DE DESCANSO, DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO, DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO, DO TRABALHO NOTURNO E DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO.....	462
■ DO SALÁRIO MÍNIMO	478
IRREDUTIBILIDADE E GARANTIA	478
■ DAS FÉRIAS	482
DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO; DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS; DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS	482
■ DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO.....	490
CONCEITO E DISTINÇÕES, COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO, MODALIDADES DE SALÁRIO, FORMAS E MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO	490
13º SALÁRIO	501
■ DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (FGTS).....	502

■ DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.....	505
■ DA SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO	508
DAS ATIVIDADES PERIGOSAS OU INSALUBRES	509
■ DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR.....	511
■ DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER, DA ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA LICENÇA-MATERNIDADE.....	514
■ DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.....	517
■ DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	522
■ DA RENÚNCIA E TRANSAÇÃO	523
■ DA REFORMA TRABALHISTA E DO TELETRABALHO (LEI Nº 13.467, DE 2017, E ALTERAÇÕES).....	525
■ DANO MORAL E MATERIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	538
■ PRECEDENTES VINCULANTES (IRDR E IAC).....	541
■ SÚMULAS E ORIENTAÇÕES DA JURISPRUDÊNCIA UNIFORMIZADA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE DIREITO DO TRABALHO	543
■ SÚMULAS VINCULANTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL RELATIVAS AO DIREITO DO TRABALHO.....	546
■ INSTRUÇÕES E ATOS NORMATIVOS DO TST EM MATÉRIA DE DIREITO DO TRABALHO.....	546
NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	553
■ DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA.....	553
■ DAS VARAS DO TRABALHO E DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO: JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA.....	554
■ DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO: DAS SECRETARIAS DAS VARAS DO TRABALHO E DOS DISTRIBUIDORES.....	562
■ DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO: PRINCÍPIOS GERAIS DO PROCESSO TRABALHISTA (APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL – CPC).....	564
■ DOS ATOS, TERMOS E PRAZOS PROCESSUAIS	569
■ DAS CUSTAS E EMOLUMENTOS	577
■ DAS PARTES E PROCURADORES	579
DO JUS POSTULANDI.....	581

DA SUBSTITUIÇÃO E REPRESENTAÇÃO PROCESSUAIS	581
DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA	584
DOS HONORÁRIOS DE ADVOGADO.....	585
■ DAS AUDIÊNCIAS: DE CONCILIAÇÃO, DE INSTRUÇÃO E DE JULGAMENTO; DA NOTIFICAÇÃO DAS PARTES; DO ARQUIVAMENTO DO PROCESSO; DA REVELIA E CONFISSÃO	587
■ DOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS: DA FORMA DE RECLAMAÇÃO E NOTIFICAÇÃO; DA RECLAMAÇÃO ESCRITA E VERBAL; DA LEGITIMIDADE PARA AJUIZAR.....	592
■ DO PROCEDIMENTO ORDINÁRIO E SUMARÍSSIMO.....	595
■ EXECUÇÃO: PROCEDIMENTOS; EMBARGOS À EXECUÇÃO; PRAÇA E LEILÃO; ARREMATAÇÃO	599
■ RECURSOS NO PROCESSO DO TRABALHO	602
■ INFORMATIZAÇÃO DO PROCESSO JUDICIAL (LEI Nº 11.419, DE 2006, E ALTERAÇÕES).....	608

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

PRINCÍPIO PROTETOR

O trabalhador é a parte vulnerável da relação trabalhista (hipossuficiente). Dessa maneira, o princípio protetor tem como objetivo atenuar essa desigualdade, atribuindo uma maior proteção ao empregado.

Dentro do escopo do princípio protetor, temos outros três subprincípios:

In Dubio Pro Operário

Também denominado *In dubio pro misero*, como o próprio nome nos indica, caso haja uma norma jurídica na qual comporta diversas interpretações deverá ser interpretada da maneira que mais favorecer o empregado, ou seja, na dúvida, interpreta da maneira mais vantajosa para o trabalhador.

O princípio em tela pode ser aplicado quando preenchidos os seguintes requisitos:

- Existir dúvida razoável sobre a interpretação da norma legal;
- Não estar em desacordo com o que estiver expresso na lei.

Aplicação da Norma Mais Favorável

Independentemente da posição hierárquica das leis, havendo diversas normas válidas, deve ser aplicada aquela mais benéfica ao trabalhador.

Sintetizando: existindo duas normas (Leis) tratando do mesmo assunto, deve ser aplicada a mais vantajosa para o trabalhador.

Condição Mais Benéfica

Esse princípio indica que as vantagens adquiridas não podem ser retiradas, tampouco modificadas de maneira a prejudicar os trabalhadores. É a aplicação pura da teoria do direito adquirido.

Como exemplo, podemos citar a conquista do trabalhador na posituação do 13º salário; assim, não é admitido uma outra norma dispor ao contrário, suprimindo esse benefício. O que pode acontecer e pode ser recepcionado pela legislação é uma nova norma que vise à melhoria ou implementação de novas vantagens trabalhistas.

A CLT traz esse princípio em tela em seu art. 468, que assim nos ensina:

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.*

PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

Pelo princípio de irrenunciabilidade entende-se a impossibilidade jurídica de o trabalhador escolher privar-se do recebimento de uma ou mais verbas trabalhistas as quais tem direito em receber. Logo, na prática, o empregado não pode abrir mão de direitos de ordem pública de forma voluntária, como, por exemplo, férias, 13º etc. Esse princípio pode ser vislumbrado no art. 9º, da CLT, e Súmula 276, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Dica

As normas trabalhistas possuem caráter cogente (imperioso), assim, são irrenunciáveis.

PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Este princípio tem por objetivo preservar a relação trabalhista, ou seja, o contrato de trabalho é por prazo indeterminado, sendo a exceção o contrato com prazo determinado.

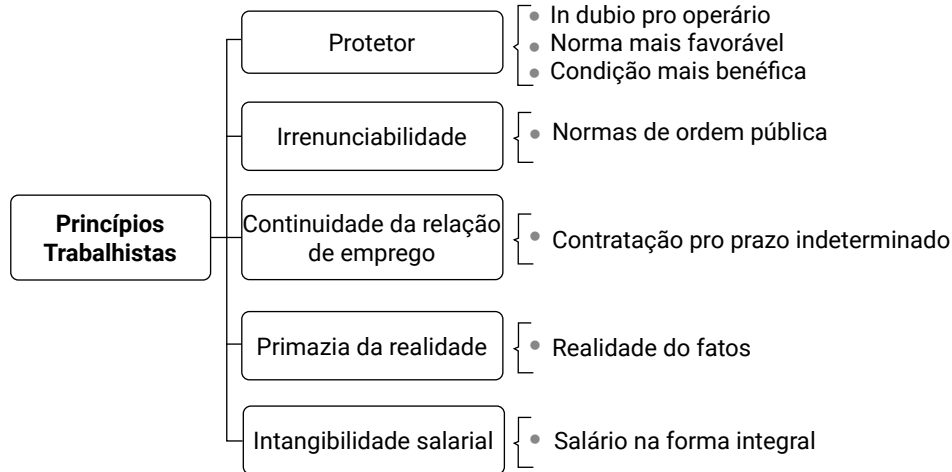
O Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo do poder judiciário na esfera trabalhista, invoca este princípio na Súmula 212: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador; pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

| PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Como a própria nomenclatura ensina, deve sempre prevalecer a efetiva realidade dos fatos e não eventual forma construída em desacordo com a verdade. Isso é o que a doutrina denomina “contrato-realidade”, ou seja, havendo desacordo entre o que é realidade e o que consta dos documentos, deverá prevalecer a realidade dos fatos.

| PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

Esse princípio visa garantir ao empregador o recebimento da remuneração devida pelo trabalho prestado e, também, a proibição ao empregador de efetuar descontos no salário do empregado. São exceções a esse princípio o desconto a título de adiantamento, de dispositivos legais (por exemplo: auxílio transporte) ou de contrato coletivo.



| FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Fonte do Direito é o nascimento (origem) do Direito, suas raízes históricas, onde se positivam as regras jurídicas. Dessa forma, as fontes do Direito do Trabalho podem ser classificadas como: fontes materiais e fontes formais.

| FONTES MATERIAIS

Consiste na norma ainda não positivada, é o momento pré-jurídico. É quando os trabalhadores exercem pressão contra o Estado na busca por melhores condições de trabalho. Referem-se aos fatores sociais, históricos, econômicos e políticos que originam o Direito, criando condição para o nascimento da norma.

| FONTES FORMAIS

Como o próprio nome indica, é quando a norma é materializada (constituída). É a exteriorização e formalização do Direito. Por sua vez, as fontes formais subdividem-se em:

Fontes Formais Heterônomas

São as normas elaboradas com a participação estatal, através de sua atividade normativa.

São exemplos: a Constituição Federal, a CLT, Leis, Sentença Normativa e os tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Fontes Formais Autônomas

São as normas elaboradas sem a interferência estatal, formadas a partir da participação imediata dos próprios atores da relação trabalhista (empregado e empregador).

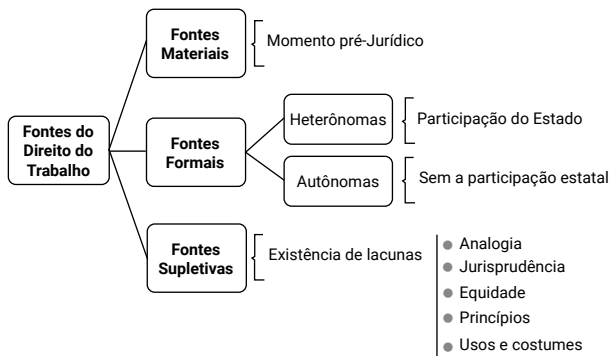
São exemplos: a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho.

| FONTES SUPLETIVAS

Diante da impossibilidade de a legislação trabalhista observar todas as situações sociais, é claro que em certos pontos ocorre a existência de lacunas na ordem jurídica.

Nesse caso, existindo ausência ou lacuna de norma jurídica, o Juiz deverá recorrer à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do Direito.

A CLT, em seu art. 8º, dispõe que, na falta de disposição legal ou contratual, o operador do direito deverá se socorrer da analogia, da jurisprudência, da equidade, dos princípios, dos usos e costumes e do direito comparado.



DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART 7º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, DE 1988)

A todo empregado, seja ele urbano ou rural, em razão do princípio da isonomia, são estabelecidos direitos mínimos para que a relação contratual tenha validade, além de se tratar de direitos indisponíveis e irrenunciáveis, mesmo que com expressa manifestação de vontade do trabalhador e independentemente do seu grau de formação e da sua condição financeira.

Esses direitos são estendidos, de forma igualitária, aos trabalhadores avulsos, que são aqueles contratados com a intermediação do sindicato ou do órgão gestor de mão de obra para prestação de serviços eventuais a diversos contratantes.

Preliminarmente, é importante ressaltar que a Constituição Federal, em seu inciso III, art. 1º, estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República. Esse princípio é essencial para a formação de políticas públicas e legislações que protejam o trabalhador.

Dessa forma, de acordo com o Texto Constitucional, o trabalho não é visto apenas como um meio de subsistência, mas como um elemento que confere dignidade ao ser humano.

Nessa esteira, o art. 7º, da Constituição Federal, elenca uma série de direitos sociais que garantem a proteção do trabalhador. Vejamos:

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;

O inciso I garante que a relação de emprego dos trabalhadores urbanos e rurais está protegida contra demissões consideradas arbitrárias ou sem justa causa. Essa proteção é um dos pilares do direito trabalhista, assegurando que o trabalhador não pode ser dispensado sem uma justificativa válida, o que confere a ele um maior nível de segurança e estabilidade no emprego.

Vale ressaltar que essa proteção se concretiza através de uma legislação complementar, que estabelece critérios e condições para a demissão. Além disso, em caso de demissão sem justa causa, o trabalhador tem direito a uma indenização compensatória, que busca

minimizar os impactos financeiros que a perda do emprego pode acarretar.

Art. 7º [...]

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

O inciso II, do art. 7º, assegura aos trabalhadores o direito ao seguro-desemprego em situações de desemprego involuntário, o qual oferece uma fonte de renda temporária para os trabalhadores que perderam seus empregos sem uma justificativa válida.

O seguro-desemprego, atualmente, é regulamentado pela Lei nº 7.998, de 1990, e destina-se a auxiliar financeiramente os trabalhadores durante o período de busca por um novo emprego.

O seguro pode ser recebido por um período que varia de três a cinco meses, dependendo do tempo de serviço do trabalhador, tendo como objetivo proporcionar ao trabalhador uma segurança financeira que permite que ele busque novas oportunidades de trabalho sem enfrentar uma crise imediata de sobrevivência.

Art. 7º [...]

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um importante mecanismo de proteção ao trabalhador. O empregador deve depositar mensalmente 8% do salário do empregado em uma conta vinculada.

Em casos de demissão sem justa causa, o trabalhador pode acessar esse fundo, recebendo o total acumulado, além de uma multa rescisória equivalente a 40% do saldo do FGTS. Portanto, essa medida oferece uma rede de segurança financeira em situações de vulnerabilidade, como desemprego ou crises econômicas.

Art. 7º [...]

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;

O salário mínimo é uma garantia fundamental que visa assegurar ao trabalhador uma remuneração mínima capaz de suprir suas necessidades básicas e de sua família, o que é essencial para a proteção econômica dos trabalhadores de baixa renda, especialmente em um contexto de inflação e aumento do custo de vida.

Art. 7º [...]

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

O inciso V assegura aos trabalhadores urbanos e rurais o direito a um piso salarial que deve ser proporcional à extensão e à complexidade do trabalho realizado. Assim, a remuneração deve levar em conta não apenas a quantidade de horas trabalhadas, mas também a dificuldade e a responsabilidade atribuídas às funções exercidas.

Art. 7º [...]

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;

O inciso VI estabelece a irredutibilidade do salário, ou seja, um trabalhador não pode ter seu salário reduzido, exceto nas situações previstas em convenções ou acordos coletivos. Portanto, o dispositivo busca garantir a estabilidade financeira do trabalhador, uma vez que uma diminuição nos rendimentos pode afetar diretamente sua qualidade de vida e bem-estar.

Por sua vez, o inciso VII assegura que, mesmo para os trabalhadores que recebem remuneração variável, o salário nunca poderá ser inferior ao salário mínimo, de forma que, independentemente da forma de remuneração, tenham um mínimo para suprir suas necessidades básicas.

Art. 7º [...]

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

O 13º salário é uma gratificação anual que representa um importante complemento de renda no final do ano, contribuindo para o poder de compra do trabalhador.

Art. 7º [...]

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

Essa norma é importante, pois reconhece as condições adversas que os trabalhadores enfrentam ao desempenharem suas funções à noite, como o desgaste físico e a alteração do ritmo circadiano. Sendo assim, a remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do trabalho diurno.

Art. 7º [...]

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

Essa disposição é uma salvaguarda contra práticas abusivas de empregadores que possam tentar reter ou atrasar o pagamento dos salários de seus funcionários, o que pode causar sérios prejuízos financeiros e emocionais.

Art. 7º [...]

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

O inciso XI garante aos trabalhadores o direito à participação nos lucros ou resultados das empresas, desvinculando essa participação da remuneração regular, promovendo uma cultura de colaboração e incentivando a produtividade, uma vez que os trabalhadores se sentem motivados a contribuir para o sucesso da empresa.

Além disso, o inciso também prevê a possibilidade de participação dos trabalhadores na gestão da empresa, em casos excepcionais, conforme regulamentação específica.

Essa participação pode ocorrer em situações em que os trabalhadores se envolvem nas decisões administrativas, promovendo uma maior transparência e engajamento nas atividades da empresa.

Art. 7º [...]

XII - salário-família para os seus dependentes;

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

O salário-família é um benefício que complementa a renda do trabalhador, sendo pago em razão do número de dependentes e proporcionando uma ajuda financeira adicional para famílias que se encontram em situação de vulnerabilidade econômica.

Esse benefício é especialmente relevante em contextos de alta desigualdade social, em que o apoio financeiro pode fazer a diferença no sustento das famílias.

Por exemplo, um trabalhador que tem dois filhos pode receber um valor extra por cada um deles, contribuindo para atender às necessidades básicas de sua família.

Art. 7º [...]

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;

A Constituição estabelece que a jornada de trabalho não pode ultrapassar 44 horas semanais e oito horas diárias, salvo acordo coletivo que permita condições diferentes.

Um exemplo prático: um trabalhador que, devido a um acordo coletivo, tem sua jornada estabelecida em 40 horas semanais, com o pagamento de horas extras em caso de excedente. Portanto, esse mecanismo evita abusos e proporciona equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Art. 7º [...]

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

A jornada de trabalho para aqueles que atuam em turnos ininterruptos de revezamento deve ser limitada a seis horas diárias, salvo disposição em contrário estabelecida por meio de negociação coletiva.

A ideia central desse inciso é proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores que atuam em condições que podem ser desgastantes e prejudiciais ao seu ritmo biológico.

Vale ressaltar que o trabalho em turnos ininterruptos, como em indústrias ou serviços que operam 24 horas por dia, pode afetar negativamente a saúde do trabalhador, causando problemas como fadiga, estresse e distúrbios do sono. Assim, a jornada reduzida de seis horas se justifica, pois permite que os trabalhadores tenham um tempo maior para descansar e se recuperar.

Art. 7º [...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

A regulamentação do repouso semanal busca prevenir a sobrecarga de trabalho e a exaustão, aspectos que podem impactar a produtividade e a saúde do trabalhador. O descanso é essencial para a manutenção da qualidade de vida, e a escolha do domingo como dia preferencial para esse repouso reflete a tradição cultural e social, em que muitas atividades familiares e de lazer acontecem nesse dia.

Art. 7º [...]

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

O inciso XVI estabelece que a remuneração do trabalho extraordinário deve ser, no mínimo, 50% superior àquela paga pelo serviço normal. Portanto, o objetivo dessa norma é desincentivar a prática excessiva de horas extras, garantindo que os trabalhadores sejam compensados de maneira justa pelo tempo adicional dedicado ao trabalho.

É importante ressaltar que a realização de horas extras é comum em diversos setores, especialmente em períodos de alta demanda ou em situações de urgência. Nesse sentido, a necessidade de pagar um valor superior por esse tempo extra serve como uma forma de compensar o trabalhador pelo sacrifício de seu tempo pessoal e familiar.

Art. 7º [...]

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

O direito a férias anuais de 30 dias é essencial para o descanso e recuperação do trabalhador. Além disso, a Constituição prevê que o trabalhador deve receber, ao longo do ano, um adicional de 1/3 sobre o salário durante as férias.

Art. 7º [...]

*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;*

A proteção à maternidade e à paternidade é um aspecto fundamental dos direitos dos trabalhadores. A Constituição assegura, no inciso XVIII, do art. 7º, que a trabalhadora tem direito a 120 dias de licença-maternidade. Durante esse período, a mãe recebe sua remuneração integral, garantindo estabilidade e proteção para o recém-nascido.

Da mesma forma, a licença-paternidade, assegurada pelo inciso XIX, prevê um mínimo de cinco dias de licença ao pai. Entretanto, em empresas que adotam políticas mais inclusivas, esse período pode ser ampliado, refletindo uma nova cultura de compartilhamento das responsabilidades parentais.

Art. 7º [...]

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

Historicamente, as mulheres enfrentam desigualdades no mercado, como remuneração inferior e maior vulnerabilidade a situações de assédio e discriminação.

Assim, esse dispositivo constitucional permite a criação de medidas específicas, como incentivos fiscais para empresas que adotem políticas de igualdade de gênero e programas de qualificação profissional voltados para mulheres.

Art. 7º [...]

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

O aviso prévio é o direito do trabalhador de ser comunicado com antecedência sobre sua demissão ou desligamento. Esse inciso determina que o aviso prévio deve ser proporcional ao tempo de serviço do empregado, com o mínimo de 30 dias, ampliando-se conforme a duração do vínculo empregatício.

No que se refere ao aviso prévio, cumpre ressaltar que a Lei nº 12.506, de 2011, regulamenta o aviso prévio proporcional, aumentando três dias por ano trabalhado na mesma empresa até o máximo de 90 dias.

Art. 7º [...]

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

Esse inciso enfatiza a necessidade de estabelecer normas que reduzam os riscos no ambiente de trabalho, promovendo condições seguras e saudáveis para os trabalhadores.

Para isso, há uma regulamentação extensa na Consolidação das Leis do Trabalho e em normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, que abordam a segurança no trabalho em diversas atividades.

Art. 7º [...]

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

Trabalhadores expostos a condições prejudiciais à saúde ou à integridade física têm direito a uma compensação financeira, denominada adicional de insalubridade ou periculosidade.

A insalubridade abrange atividades que podem causar doenças, como a exposição a produtos químicos, enquanto a periculosidade envolve riscos à vida, como o trabalho com explosivos.

Esse adicional reflete o reconhecimento do esforço adicional e os riscos enfrentados pelo trabalhador, conforme estipulado em graus (de acordo com o nível de exposição ao risco), como 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo.

Art. 7º [...]

XXIV - aposentadoria;

No Brasil, a aposentadoria é regulamentada pela Previdência Social, tendo passado por mudanças significativas com a Emenda Constitucional nº 103, de 2019, que estabeleceu novos requisitos de idade mínima e tempo de contribuição.

Portanto, o direito à aposentadoria é essencial para a dignidade do trabalhador em sua terceira idade, assegurando um benefício baseado nas contribuições feitas durante sua carreira.

Art. 7º [...]

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

Esse inciso garante que filhos de trabalhadores tenham acesso à assistência em creches e pré-escolas, incentivando um equilíbrio entre vida profissional e familiar.

Assim, esse direito facilita a inclusão e permanência dos pais no mercado de trabalho, especialmente das mães, que historicamente enfrentam maior carga de cuidados familiares.

Por fim, ressaltamos que muitas empresas implementam parcerias com instituições ou subsídios que permitem o acesso a creches de forma gratuita ou a custos reduzidos.

Art. 7º [...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Os acordos coletivos permitem que trabalhadores e empresas negociem direitos específicos que atendam às necessidades da categoria, podendo tratar sobre horas extras, benefícios e jornada de trabalho, entre outros aspectos.

Portanto, esse reconhecimento é fundamental para adaptar as normas gerais da CLT às realidades de cada setor de forma justa e flexível.

Art. 7º [...]

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

Com o avanço da tecnologia e o impacto da automação no mercado de trabalho, é essencial proteger os trabalhadores cujas atividades estão em risco de substituição por máquinas.

Esse dispositivo assegura, portanto, que políticas de requalificação e incentivo sejam criadas para que esses trabalhadores possam adquirir novas habilidades ou ocupar funções complementares. Assim, evita-se o desemprego em massa e assegura-se a adequação dos trabalhadores ao mercado tecnológico em evolução.

Art. 7º [...]

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 seguro contra acidentes de trabalho é uma proteção essencial para os trabalhadores que podem estar expostos a riscos em suas atividades. Esse seguro é financiado pelo empregador e garante ao trabalhador amparo financeiro em caso de acidentes laborais.

Por exemplo, um trabalhador que sofre um acidente e fica temporariamente incapacitado pode receber benefícios durante o período de afastamento. A proteção, portanto, garante que o trabalhador tenha suporte enquanto se recupera. Se houver “invalidez” (incapacidade permanente), a família receberá pensão.

Art. 7º [...]

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; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

Preliminarmente, cumpre esclarecer que a norma impõe dois tipos de prazos prescricionais, quais sejam:

- **Prescrição quinquenal (cinco anos):** a cada cinco anos de trabalho, prescrevem eventuais créditos trabalhistas, ou seja, o trabalhador deve reivindicar esses direitos dentro desse período. Esse prazo

de cinco anos é contado a partir do momento em que ocorre o direito ao crédito, como pagamento de horas extras ou diferenças salariais, que, caso não reclamados dentro desse período, não poderão mais ser exigidos judicialmente. Essa prescrição é aplicada enquanto o contrato de trabalho está ativo;

- **Prescrição bienal (dois anos):** quando o contrato de trabalho é encerrado, o trabalhador tem um prazo de até dois anos para ajuizar qualquer ação em relação aos direitos acumulados durante a vigência do contrato. A prescrição bienal é, portanto, uma regra aplicada após a extinção do vínculo empregatício, como uma espécie de prazo final para que o trabalhador apresente sua demanda na Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, a norma busca um equilíbrio entre o direito do trabalhador de reivindicar créditos não pagos e a segurança jurídica do empregador, que não pode ser perpetuamente acionado por dívidas trabalhistas.

Art. 7º [...]

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

A Constituição assegura que todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho, independentemente de gênero, raça, cor, estado civil, entre outros fatores. Por exemplo, a empresa que contrata apenas homens para determinadas funções, sem justificativa, pode ser penalizada por discriminação.

Art. 7º [...]

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

O inciso XXXI estabelece a proibição de qualquer discriminação salarial ou em critérios de admissão contra trabalhadores com deficiência. Esse direito visa garantir que pessoas com deficiência tenham acesso igualitário ao mercado de trabalho e sejam remuneradas de forma justa, sem que sua condição física, sensorial ou intelectual afete negativamente suas oportunidades de emprego ou sua remuneração.

Art. 7º [...]

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

Veja que a Constituição proíbe a distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual. Esse princípio visa combater a discriminação entre diferentes tipos de trabalho, prevenindo que uma ocupação seja tratada como superior ou inferior à outra com base em sua natureza.

Portanto, esse dispositivo busca dar igualdade de valorização a todos os trabalhadores, independentemente de sua especialização, promovendo o respeito às diferentes competências e prevenindo preconceitos que poderiam desvalorizar ou depreciar certas atividades.

Por exemplo, uma empresa não deve adotar práticas que favoreçam profissionais de uma área específica (intelectual, técnica ou manual) em detrimento de outra, como privilegiar técnicos em detrimento de trabalhadores manuais.

Art. 7º [...]

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; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

Essa regra reforça o compromisso da Constituição com a proteção dos menores, resguardando-os de condições que possam prejudicar sua saúde física ou mental e seu desenvolvimento.

A exceção para o contrato de aprendiz permite que, a partir dos 14 anos, menores ingressem no mercado de trabalho sob condições específicas e com foco educacional e formativo, previsto pela Lei da Aprendizagem, promovendo seu desenvolvimento sem que isso interfira nos seus estudos.

Art. 7º [...]

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

O trabalhador avulso é aquele que presta serviços de forma autônoma, sem vínculo empregatício direto, mas que realiza atividades laborais por meio de uma entidade de classe ou sindicato, como ocorre com trabalhadores portuários e estivadores.

Portanto, a igualdade de direitos garantida aqui assegura que esses trabalhadores, embora não contem com contrato formal com um único empregador, tenham os mesmos direitos trabalhistas, como férias remuneradas, 13º salário e seguro contra acidentes de trabalho, igualando sua proteção à dos trabalhadores permanentes.

Por fim, ressaltamos que o art. 7º, da CF, de 1988, estabelece direitos mínimos. Entretanto, pode o empregador ou a norma coletiva estabelecerem condições melhores e mais benéficas.

Aos empregados domésticos são assegurados diversos desses direitos estabelecidos no art. 7º, conforme elencado em seu parágrafo único. Veja:

Art. 7º [...]

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, 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, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

A fim de facilitar os estudos, separamos os itens aplicáveis aos domésticos. Basta memorizar:

Art. 7º [...]

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;

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;

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

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;

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;

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;

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;

XXIV - aposentadoria;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos 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;

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

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;

Atenção! É vedada a contratação de menor de 18 anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. Ou seja, embora a Constituição Federal assevere acerca da condição de aprendiz para o emprego doméstico, ela só pode ocorrer a contar dos 18 anos. No entanto, você pode se questionar: mas o correto não é “menor aprendiz”? A resposta é **não**. Menor aprendiz é uma marca. O termo é “aprendiz”. O aprendiz é o contrato estabelecido para pessoas que tenham entre 14 e 24 anos, **exceto** as pessoas com deficiência, quando a **idade pode ser superior a 24 anos**.

No Brasil, o trabalho doméstico está profundamente ligado à realidade social e cultural do país, remontando ao período colonial, quando pessoas escravizadas realizavam atividades domésticas em fazendas e nas casas dos “senhores”.

A regulamentação do trabalho doméstico começou a tomar forma apenas com a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, ainda que de maneira limitada.

Os empregados domésticos passaram a ter alguns poucos direitos garantidos, como férias anuais remuneradas. Durante décadas, esses trabalhadores foram vistos como uma categoria especial, o que justificava, segundo a legislação da época, a ausência de diversos direitos fundamentais aplicáveis aos trabalhadores urbanos e rurais.

Esse cenário, contudo, começou a mudar a partir das demandas por igualdade e pela luta dos movimentos sindicais, que pressionavam pela equiparação dos direitos trabalhistas dos domésticos aos de outras categorias profissionais.

A Emenda Constitucional nº 72, promulgada em 2013, foi um marco para os direitos dos trabalhadores domésticos. Também conhecida como “PEC das Domésticas”, a emenda alterou o art. 7º, da Constituição Federal, para estender à categoria diversos direitos fundamentais aplicáveis a outros trabalhadores, tais como jornada de trabalho limitada, pagamento de horas extras e adicional noturno.

A regulamentação desses direitos, no entanto, ocorreu dois anos depois, com a Lei Complementar nº 150, de 2015. Essa lei detalhou a aplicação prática dos direitos estendidos pela emenda, determinando a jornada de trabalho, os critérios para a remuneração de horas extras, o recolhimento obrigatório do FGTS, entre outros benefícios.

Com a lei, formalizou-se a condição do trabalhador doméstico, que passou a ter segurança jurídica e maiores garantias sociais, trazendo, portanto, mais dignidade e formalidade ao trabalho doméstico no Brasil.

Nesse contexto, ressaltamos que o doméstico, em razão da sua peculiaridade contratual, também faz jus aos seguintes direitos, com diretrizes estabelecidas pela lei (Lei Complementar nº 150, de 2015). Confira:

Art. 7º [...]

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;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

[...]

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

[...]

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

[...]

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;

Embora sejam direitos estabelecidos pela Constituição Federal, dependem da regulamentação para aplicação. A exemplo, tem-se que a Lei Complementar nº 150, de 2015, estabeleceu que o seguro-desemprego do doméstico será de apenas três parcelas de um salário mínimo para quem tenha trabalhado 12 meses ou mais.

Portanto, a ampliação dos direitos dessa categoria representa uma importante conquista para a promoção da justiça social, igualando o trabalhador doméstico aos demais no que se refere à proteção trabalhista e à dignidade humana.

DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS E DISTINÇÃO

DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU

Do Empregado e do Empregador: Conceito e Caracterização

Antes de adentrarmos aos dispositivos pertinentes, cumpre primeiramente fazer uma distinção entre relação de trabalho (gênero) e relação de emprego (espécie).

Assim, relação de **trabalho** é o vínculo jurídico, o qual impõe ao empregado uma responsabilidade de prestar o seu serviço, independentemente da modalidade de contratação. Pode-se dizer que relação de trabalho é todo o vínculo empregatício, seja ele de forma avulsa, autônoma, estágio, celetista, entre outros.

Já relação de **emprego** caracteriza-se tão somente pela prestação de serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual (com habitualidade), mediante remuneração, tendo os riscos do empreendimento suportados pelo empregador (alteridade).

Vejamos de forma separada cada um dos requisitos para configuração da relação de emprego.

Art. 3º *Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Conforme explicita o art. 3º, da CLT, considera-se empregada toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Com base nessas disposições, tem-se que os requisitos para configuração de uma relação de emprego são:

- **Pessoalidade:** o trabalhador é contratado em razão de seus atributos pessoais, não podendo repassar a terceiros as tarefas a serem cumpridas. O contrato é personalíssimo. Assim, o trabalhador deve prestar os seus serviços pessoalmente, não podendo se fazer substituído por um terceiro;
- **Habitualidade ou não eventualidade:** os serviços esporádicos configuram trabalho eventual e não vínculo empregatício. Os serviços devem ser prestados de forma habitual. Para os domésticos, o legislador exige a prestação de serviços mais de duas vezes na semana (art. 1º, da LC nº 150, de 2015), que seria o requisito da continuidade. Na relação disposta na CLT, o requisito da não eventualidade é aquele que se apresenta à repetição, à previsão de retorno e de habitualidade;
- **Subordinação jurídica:** a exigir que o empregado cumpra ordens em razão do contrato de trabalho, desde que atinentes ao contrato e observados os limites da legalidade;
- **Onerosidade:** os serviços decorrentes de um contrato de trabalho devem ser remunerados;
- **Alteridade:** o empregador deve assumir os riscos do negócio jurídico; por exemplo: em caso

de roubo do estabelecimento ou até mesmo uma falha administrativa na empresa, quem assumirá as consequências não serão os empregados e sim o empregador.

Não há, na CLT, exigência de que o empregado preste serviços com exclusividade, razão pela qual, embora tal item possa ser inserido como condição contratual, não se trata de requisito para a formação do vínculo empregatício.

É importante ressaltar que, uma vez preenchidos os requisitos do art. 3º, da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar, pois é o que chamamos de trabalho proibido.

Veja o teor da Súmula nº 386, do TST:

Súmula nº 386 (TST) POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA

Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

Outro ponto importante a se destacar é que a contratação de servidor público, após a CF, de 1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no inciso II, § 2º, art. 37, da CF. Veja:

Art. 37 [...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

[...]

§ 2º A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.

Nesses casos, somente será conferido direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo e dos valores referentes aos depósitos do FGTS, mesmo que preenchidos os requisitos do art. 3º, da CLT, conforme dispõe a Súmula nº 363, do TST. Veja:

Súmula nº 363 (TST) CONTRATO NULO. EFEITOS (NOVA REDAÇÃO) - RES. 121/2003, DJ 19, 20 E 21.11.2003

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

No mesmo sentido, compete destacar o que dispõe a OJ nº 366, da SDI-1, do TST, que diz que, ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal, de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício

com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do inciso II, art. 37, da CF, de 1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363, do TST, se requeridas. Veja:

OJ nº 366 (SDI-1 — TST) ESTAGIÁRIO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA ou INDIRETA. PERÍODO POSTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. IMPOSSIBILIDADE (DJ 20, 21 e 23.05.2008)

Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas.

O estagiário deve exercer suas funções nos termos da grade curricular do curso frequentado, por tratar-se de ato educativo supervisionado, nos termos do art. 1º, da Lei nº 11.788, de 2008. Entretanto, quando ocorrer o desvirtuamento do estágio, terá esse trabalhador o direito ao reconhecimento de vínculo e pagamento de todas as verbas trabalhistas e resilitórias previstas em lei, exceto quando o empregador for ente público, pois o ingresso depende de aprovação em concurso público, conforme vimos.

Compete, ainda, destacar que é vedada a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos (XXXII, art. 7º, da CF), sob pena de configurar-se ato discriminatório.

Art. 7º [...]

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

Os empregados, independentemente de suas condições, devem ser tratados de forma igualitária, conforme também estabelece o parágrafo único, do art. 3º, da CLT.

É importante lembrar dos efeitos dos contratos decorrentes de **trabalho proibido** e trabalho ilícito. No trabalho proibido, como, por exemplo, o da criança e do estrangeiro sem visto brasileiro, o vínculo encerra-se, mas os direitos trabalhistas são reconhecidos em sua íntegra.

A título de exemplo, podemos citar a contratação de pessoa com menos de 18 anos para a função de empregado doméstico. Nessas hipóteses, a continuação do trabalho é proibida. Na verdade, a existência do contrato é proibida, mas, em razão da contratação, o trabalhador terá direito a todas as verbas trabalhistas e resilitórias previstas em lei.

Quanto aos estrangeiros, nenhuma empresa poderá admitir em seus serviços um empregado estrangeiro sem que este exiba a carteira de identidade de estrangeiro devidamente anotada (art. 359, da CLT).

Valerá a título precário, como documento hábil, uma certidão passada pelo serviço competente do Registro de Estrangeiros, provando que o empregado requereu sua permanência no país. Em regra, 2/3 dos empregados de uma empresa deverão ser brasileiros.

Veja:

Art. 353 Equiparam-se aos brasileiros, para os fins deste Capítulo, ressalvado o exercício de profissões reservadas aos brasileiros natos ou aos brasileiros em geral, os estrangeiros que, residindo no País há mais de dez anos, tenham cônjuge ou filho brasileiro, e os portugueses.

Art. 354 A proporcionalidade será de 2/3 (dois terços) de empregados brasileiros, podendo, entretanto, ser fixada proporcionalidade inferior; em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do Poder Executivo, e depois de devidamente apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística de Previdência e Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade de que se tratar.

Parágrafo único. A proporcionalidade é obrigatória não só em relação à totalidade do quadro de empregados, com as exceções desta Lei, como ainda em relação à correspondente folha de salários.

[...]

Art. 359 Nenhuma empresa poderá admitir a seu serviço empregado estrangeiro sem que este exiba a carteira de identidade de estrangeiro devidamente anotada.

Parágrafo único. A empresa é obrigada a assentar no registro de empregados os dados referentes à nacionalidade de qualquer empregado estrangeiro e o número da respectiva carteira de identidade.

Por outro lado, no **trabalho ilícito**, em que podemos citar como exemplo o jogo do bicho e o de favorecimento à prostituição, não haverá o vínculo de emprego, tampouco o pagamento de direitos laborais, uma vez que o próprio empregado passa a exercer atividade ilícita.

Nesse sentido, dispõe a OJ nº 199, da SDI-1, do TST, que é nulo o contrato celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude do seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico. Confira:

OJ nº 199 (SDI-1/TST) JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO (TÍTULO ALTERADO E INSERIDO DISPOSITIVO) - DEJT DIVULGADO EM 16, 17 E 18.11.2010

É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

Ademais, é importante destacar que para os empregados não haverá distinção entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Veja:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Assim, não há afastamento da subordinação ou da condição de empregado caso o trabalho seja desempenhado fora do ambiente empresarial.

● Experiência Prévia

Por fim, como forma de proporcionar que trabalhadores, ainda sem experiência, possam ocupar novos cargos, o empregador está proibido de exigir do candidato comprovação de experiência prévia por tempo superior a seis meses, sob pena de caracterizar ato de discriminação, nos termos do art. 442-A, da CLT, com possibilidade de indenização por danos morais pré-contratuais. Veja:

Art. 442-A Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

DISTINÇÃO DE EMPREGADO COM TRABALHADOR AUTÔNOMO

A contratação do autônomo, cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado, conforme preceitua o art. 442-B, da CLT. Veja:

Art. 442-B A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

O trabalho autônomo pode ser definido como aquele em que o trabalhador tem a faculdade de dispor de forma plena sobre o modo de execução da prestação de serviço. Ou seja, a definição do *modus operandi* compete ao próprio trabalhador, afastando a relação de subordinação jurídica. Ademais, preenchidos os requisitos do art. 3º, da CLT, o trabalhador é enquadrado como empregado.

A CTPS – CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – REGISTRO PROFISSIONAL

A formalização do vínculo de emprego dar-se-á com a anotação da carteira de trabalho e previdência social, além do preenchimento da ficha de empregado. Vejamos o art. 41, da CLT:

Art. 41 Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo único. Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

Efetivado o contrato de trabalho, escrito ou verbal, terá o empregador o prazo de cinco dias úteis para anotar e 48 horas para devolver a CTPS ao empregado e, ainda, efetivar o preenchimento da ficha de registro, nos termos do art. 29, da CLT:

Art. 29 O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a