

Tribunal Regional do Trabalho

TRT

Técnico e Analista

NV-001DZ-25-PREP-BASICO-TRT



Amostra grátis da apostila TRT - Técnico e Analista. Para adquirir o material completo, acesse www.novaconcursos.com.br.

SUMÁRIO

LÍNGUA PORTUGUESA.....	11
■ ORTOGRAFIA E ACENTUAÇÃO.....	11
■ EMPREGO DO SINAL INDICATIVO DE CRASE	12
■ COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS	14
■ RELAÇÃO DO TEXTO COM SEU CONTEXTO HISTÓRICO.....	16
■ DENOTAÇÃO E CONOTAÇÃO	17
■ DISCURSO DIRETO, DISCURSO INDIRETO E DISCURSO INDIRETO LIVRE.....	17
■ INTERTEXTUALIDADE	18
■ FIGURAS DE LINGUAGEM	21
■ MORFOSSINTAXE	24
Flexão Nominal	25
PRONOMES	32
CORRELAÇÃO DE TEMPOS E MODOS VERBAIS.....	35
Flexão Verbal.....	36
Vozes do Verbo	39
COORDENAÇÃO	51
SUBORDINAÇÃO.....	51
REGÊNCIA NOMINAL E REGÊNCIA VERBAL.....	54
CONCORDÂNCIA NOMINAL E CONCORDÂNCIA VERBAL.....	55
■ ELEMENTOS ESTRUTURAIS E PROCESSOS DE FORMAÇÃO DE PALAVRAS	61
■ SINONÍMIA E ANTONÍMIA	65
■ PONTUAÇÃO.....	66
■ CONECTIVOS.....	68
MATEMÁTICA E RACIOCÍNIO LÓGICO	79
■ ESTRUTURA LÓGICA DE RELAÇÕES ARBITRÁRIAS ENTRE PESSOAS, LUGARES, OBJETOS OU EVENTOS FICTÍCIOS.....	79



DEDUZIR NOVAS INFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES FORNECIDAS E AVALIAR AS CONDIÇÕES USADAS PARA ESTABELECE A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÕES	80
■ COMPREENSÃO E ELABORAÇÃO DA LÓGICA DAS SITUAÇÕES: FORMAÇÃO DE CONCEITOS, DISCRIMINAÇÃO DE ELEMENTOS.....	80
RACIOCÍNIO VERBAL	80
RACIOCÍNIO MATEMÁTICO	81
RACIOCÍNIO SEQUENCIAL	81
ORIENTAÇÃO ESPACIAL E TEMPORAL.....	81
■ COMPREENSÃO DO PROCESSO LÓGICO QUE, A PARTIR DE UM CONJUNTO DE HIPÓTESES, CONDUZ, DE FORMA VÁLIDA, A CONCLUSÕES DETERMINADAS	81
NOÇÕES DE INFORMÁTICA.....	85
■ NOÇÕES DE SISTEMA OPERACIONAL (WINDOWS 10 OU SUPERIOR)	85
■ EMAIL	99
■ GOOGLE WORKSPACE: EDIÇÃO DE TEXTOS PLANILHAS AGENDA E APRESENTAÇÕES - COMPARTILHAMENTO DE ARQUIVOS	103
■ REDES DE COMPUTADORES: CONCEITOS BÁSICOS	120
FERRAMENTAS, APLICATIVOS E PROCEDIMENTOS DE INTERNET E INTRANET.....	129
PROGRAMAS DE NAVEGAÇÃO.....	132
Microsoft	132
Internet Explorer.....	132
Mozilla Firefox.....	133
Google Chrome	133
SÍTIOS DE BUSCA E PESQUISA NA INTERNET	133
GRUPOS DE DISCUSSÃO	134
REDES SOCIAIS.....	135
CONCEITOS DE ORGANIZAÇÃO E DE GERENCIAMENTO DE INFORMAÇÕES, ARQUIVOS, PASTAS E PROGRAMAS	136
■ SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO: PROCEDIMENTOS DE SEGURANÇA.....	139
NOÇÕES DE VÍRUS, WORMS E OUTRAS PRAGAS VIRTUAIS	147
APLICATIVOS PARA SEGURANÇA	152
Antivírus.....	152
Firewall	153
Antispyware.....	154

DIREITO ADMINISTRATIVO.....	159
■ ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	159
REGIME JURÍDICO ADMINISTRATIVO	159
PRINCÍPIOS ADMINISTRATIVOS IMPLÍCITOS.....	160
PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	161
■ PODERES E DEVERES DOS ADMINISTRADORES PÚBLICOS	166
USO E ABUSO DO PODER	173
■ ÓRGÃOS PÚBLICOS	173
■ ORGANIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA.....	177
ASPECTOS GERAIS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA.....	178
AUTARQUIAS	179
AGÊNCIAS	181
FUNDAÇÕES PÚBLICAS	183
EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA.....	184
CONSÓRCIOS PÚBLICOS	189
ENTES DE COLABORAÇÃO E ENTIDADES PARAESTATAIS	190
■ ATO ADMINISTRATIVO	191
CONCEITO	191
ELEMENTOS E REQUISITOS DE VALIDADE.....	192
CARACTERÍSTICAS E ATRIBUTOS	192
FORMAÇÃO	193
EFEITOS.....	196
CLASSIFICAÇÃO DOS ATOS ADMINISTRATIVOS	197
EXTINÇÃO E INVALIDAÇÃO	199
CASSAÇÃO.....	200
CADUCIDADE	200
REVOGAÇÃO	200
CONVALIDAÇÃO	201

DIREITO DO TRABALHO	207
■ DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	207
■ DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART. 7º DA CF/1988).....	208
■ DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS E DISTINÇÃO	214
DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU	214
Do Empregado e do Empregador: Conceito e Caracterização	214
DOS PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO.....	237
Poderes do Empregador.....	237
GRUPO ECONÔMICO E SOLIDARIEDADE.....	238
A SUCESSÃO EMPRESARIAL TRABALHISTA.....	238
■ DO GRUPO ECONÔMICO, DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES E DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA	239
■ DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	241
CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS.....	241
■ O JUS VARIANDI.....	243
DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: ALTERAÇÃO UNILATERAL E BILATERAL	243
■ DA SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	245
CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÃO	245
■ DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	249
DAS JUSTAS CAUSAS.....	252
Da Despedida Indireta	253
DA CULPA RECÍPROCA.....	255
DA INDENIZAÇÃO	255
DO AVISO PRÉVIO.....	255
DA DISPENSA ARBITRÁRIA	257
■ DA JORNADA DE TRABALHO - DA DURAÇÃO DO TRABALHO	258
DOS PERÍODOS DE DESCANSO, DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO E DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	262
DO TRABALHO NOTURNO E DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO.....	264
■ DAS FÉRIAS	266

DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO	266
DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS	268
DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS.....	269
■ DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO: CONCEITO E DISTINÇÕES	271
COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO, MODALIDADES DE SALÁRIO E FORMAS E MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO.....	271
DO SALÁRIO MÍNIMO, IRREDUTIBILIDADE E GARANTIA	275
13º SALÁRIO	279
■ DO FGTS	280
■ DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.....	284
■ DA SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO: DAS ATIVIDADES PERIGOSAS OU INSALUBRES.....	286
■ DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR.....	290
■ DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER, DA ESTABILIDADE DA GESTANTE, DA LICENÇA-MATERNIDADE	292
■ DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.....	295
■ DA RENÚNCIA E TRANSAÇÃO	300
■ DO TELETRABALHO (LEI Nº 13.467/2017 ATUALIZADA).....	302
■ DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	315
DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.....	325
■ DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA.....	325
■ DAS VARAS DO TRABALHO E DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO	326
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA.....	326
■ DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO: DAS SECRETARIAS DAS VARAS DO TRABALHO E DOS DISTRIBUIDORES.....	334
■ DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO: PRINCÍPIOS GERAIS DO PROCESSO TRABALHISTA (APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO CPC).....	336
■ DOS ATOS, TERMOS E PRAZOS PROCESSUAIS	341
■ DA DISTRIBUIÇÃO	349
■ DAS CUSTAS E EMOLUMENTOS	350

■ DAS PARTES E PROCURADORES	352
DA SUBSTITUIÇÃO E REPRESENTAÇÃO PROCESSUAIS	354
DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA	356
DOS HONORÁRIOS DE ADVOGADO.....	357
■ DAS EXCEÇÕES	360
■ DAS AUDIÊNCIAS: DE CONCILIAÇÃO, DE INSTRUÇÃO E DE JULGAMENTO, DA NOTIFICAÇÃO DAS PARTES, DO ARQUIVAMENTO DO PROCESSO, DA REVELIA E CONFISSÃO	362
■ DAS PROVAS	366
■ DOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS: DA FORMA DE RECLAMAÇÃO E NOTIFICAÇÃO E DA LEGITIMIDADE PARA AJUIZAR	369
DO JUS POSTULANDI.....	369
■ DO PROCEDIMENTO ORDINÁRIO E SUMARÍSSIMO.....	372
■ DA SENTENÇA E DA COISA JULGADA	376
■ DA CITAÇÃO, DO DEPÓSITO DA CONDENAÇÃO E DA NOMEAÇÃO DE BENS, DO MANDADO E PENHORA, DOS BENS PENHORÁVEIS E IMPENHORÁVEIS.....	379
■ DA IMPENHORABILIDADE DO BEM DE FAMÍLIA (LEI Nº 8.009/90 E ALTERAÇÕES POSTERIORES).....	381
■ DA EXECUÇÃO: DOS EMBARGOS À EXECUÇÃO, DA PRAÇA E LEILÃO, DA ARREMATAÇÃO DA REMIÇÃO, DAS CUSTAS NA EXECUÇÃO.....	382
DA LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA: POR CÁLCULO, POR ARTIGOS E POR ARBITRAMENTO.....	382
■ DOS RECURSOS NO PROCESSO DO TRABALHO	385
■ INFORMATIZAÇÃO DO PROCESSO JUDICIAL (LEI Nº 11.419/2006)	391

DIREITO DO TRABALHO

DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

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.

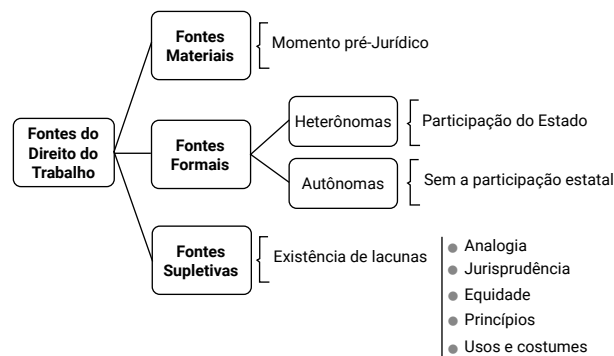
Fontes Supletivas

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.



Princípios do Direito do Trabalho: Princípio Protetor

Como vimos, 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 positivação 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.

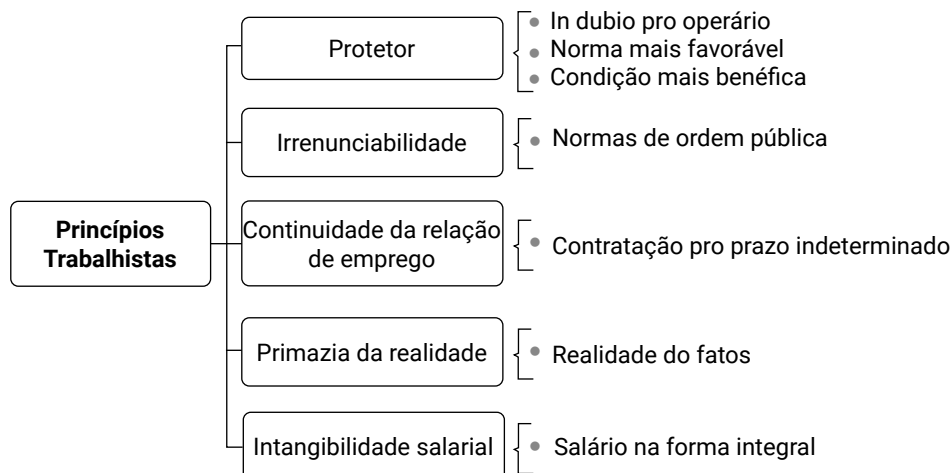
O Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo do poder judiciário na esfera trabalhista, invoca este princípio na Súmula 212: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação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



DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART. 7º DA CF/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.