

memorex
jurídico
4.0



Direito do Trabalho

Resumo esquematizado

Atualizado até
julho/2024



dicas concursos

SUMÁRIO

DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO.....	2
Princípios específicos do Direito do Trabalho.....	2
Outros princípios.....	8
Fontes do Direito do Trabalho.....	10
Relação de trabalho.....	13
Relação de emprego.....	21
Sujeitos da relação de emprego.....	22
Contrato de trabalho.....	27
Alteração do contrato de trabalho.....	35
Suspensão e interrupção do contrato de trabalho.....	39
Das férias.....	41
Jornada de trabalho.....	46
Sistema remuneratório.....	61
Extinção do contrato de trabalho.....	71
Estabilidade.....	85
Relações especiais.....	88
Proteção ao trabalho.....	97
DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	102
Disposições gerais.....	102
Liberdade sindical.....	104
Estrutura sindical.....	105
Solução de conflitos coletivos.....	110

DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Princípios específicos do Direito do Trabalho

Princípio da proteção

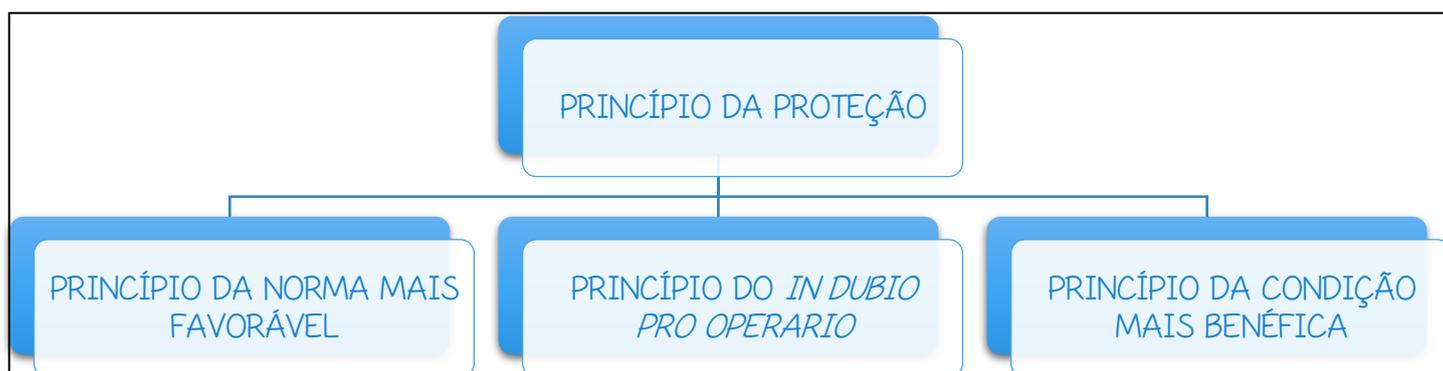
Conceito

O princípio da proteção, também conhecido como princípio protetor, protetivo, tutelar, tuitivo ou corretor de desigualdades, consiste em um amparo preferencial a uma das partes da relação de emprego (o trabalhador), com a finalidade de corrigir a desigualdade (promover um maior equilíbrio na relação).

 TOME NOTA 

O princípio decorre da "eficácia diagonal dos direitos fundamentais", que determina a aplicação dos direitos fundamentais nas relações jurídico-privadas marcadas pelo desequilíbrio entre as partes.

Esse princípio se desmembra em outros 3 subprincípios (ou âmbitos de aplicação):



Princípio da norma mais favorável

Sempre que existirem **VÁRIAS NORMAS** aplicáveis a uma mesma situação jurídica, deve-se aplicar a **mais favorável** ao trabalhador, ainda que **esta** esteja em posição de hierarquia inferior.

Existem 3 teorias de aplicação do referido princípio:

TEORIA DA ACUMULAÇÃO/ATOMISTA	Essa teoria defende o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando de cada norma os institutos e preceitos mais favoráveis, criando uma espécie de "norma personalizada" para aplicação ao caso concreto.
TEORIA DO CONGLOBAMENTO	Considera-se todo o conjunto normativo e seleciona-se apenas um diploma mais favorável em sua integralidade ("pacote completo"). Prevalece no Brasil.

TEORIA DO
CONGLOBAMENTO MITIGADA
OU POR INSTITUTO

Considera-se o conjunto de normas em relação a cada matéria.

Essa teoria é aplicada pela Lei n. 7.064/82, que dispõe sobre trabalhadores no exterior e determina a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Com a reforma trabalhista, esse princípio sofreu mitigações:

1

As condições fixadas em acordo coletivo (sindicato-empresa) de trabalho **SEMPRE PREVALECERÃO** sobre as estipuladas em convenção coletiva (sindicato-sindicato) de trabalho.

2

O negociado **PREVALECE** sobre o legislado, no caso dos direitos previstos no art. 611-A, sendo possível a flexibilização sem necessidade de contrapartida ao empregado (SALVO redução de salário ou de jornada, casos em que deve haver proteção contra dispensa imotivada na vigência das cláusulas).

3

Os trabalhadores hipersuficientes (com diploma de nível superior E salário igual ou superior a 2x o teto da previdência) podem ter seus direitos flexibilizados (direitos do art. 611-A e não do 611-B) por acordo **INDIVIDUAL**, que se sobrepõe à lei E à negociação coletiva.

Princípio do *in dubio pro operario* ou *pro misero*

Entre duas ou mais **INTERPRETAÇÕES** viáveis de uma norma jurídica, o intérprete deve optar pela mais favorável ao trabalhador. **Ex:** a norma que prevê 3 dias a mais de aviso prévio a cada ano de trabalho é aplicável apenas em favor do trabalhador, não se aplicando em caso de pedido de demissão.

👁️ EXCEÇÕES 👁️

1

O princípio **não se aplica a regras que já são claramente desfavoráveis ao trabalhador**, uma vez que não é admitida a sua aplicação *contra legem*.

2

O princípio **não se aplica em matéria probatória**, devendo ser observada a regra de distribuição do ônus da prova (ex: empregado que alega assédio deve prová-lo).

Segundo Maurício Godinho Delgado, "havendo dúvida do juiz em face do conjunto probatório existente e das presunções aplicáveis, ele deverá decidir em desfavor da parte que tenha o ônus da prova naquele tópico duvidoso, e não segundo a diretriz genérica do *in dubio pro operario*".

Princípio da condição mais benéfica

Pressupõe a existência de uma **SITUAÇÃO CONCRETA**, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que for mais favorável do que a nova norma aplicável. Por exemplo:

SÚMULA 51 DO TST

I

As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos **APÓS** a revogação ou alteração do regulamento.

Esse princípio não se aplica ao direito coletivo do trabalho, uma vez que a negociação coletiva pode vigorar por até 2 anos, sendo **VEDADA** a sua ultratividade.

Resumindo...



Princípio da indisponibilidade

O princípio da indisponibilidade estabelece que o trabalhador não pode dispor das condições e normas que lhe são favoráveis, sobretudo do conjunto de normas mínimas e cogentes asseguradas pelo ordenamento jurídico. Vale mencionar que a indisponibilidade é mais ampla que a irrenunciabilidade, uma vez que abrange a impossibilidade de renúncia e de transação dos direitos trabalhistas.

Com base nesse princípio, o TST editou a Súmula 276, estabelecendo que o "direito ao **aviso prévio** é **irrenunciável** pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, **SALVO** comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego".

👁️ EXCEÇÕES 👁️

1

Renúncia como consequência de **opções juridicamente válidas**. Exemplos:

- A gestante que pede demissão **renuncia** seu direito à estabilidade.
- **SÚMULA 51, II, DO TST** → Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de **renúncia** às regras do sistema do outro.

2 Renúncia ou transação do direito quando a conciliação ocorre **em juízo**.

3 Acordo extrajudicial homologado **judicialmente**.

Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

O art. 468 da CLT estabelece que 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. Esquematizando:



Ademais, o art. 444 da CLT dispõe que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às **disposições de proteção ao trabalho**, aos **contratos coletivos** que lhes sejam aplicáveis e às **decisões das autoridades competentes**.

Essa livre estipulação aplica-se às hipóteses previstas no **art. 611-A da CLT (negociado sobre o legislado)**, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado com nível superior e salário mensal igual ou superior a 2 vezes o limite do RGPS (trabalhador hipersuficiente).

Princípio da irredutibilidade salarial

A CRFB/88 consagra, em seu art. 7º, VI, o direito a **irredutibilidade** do salário, **SALVO** o disposto em convenção ou acordo coletivo (**negociação coletiva**). Assim, a irredutibilidade é a regra, mas há exceções:

1 Negociação coletiva – nesse caso, se for pactuada cláusula que reduza o **salário** ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho **DEVERÃO** prever a proteção dos empregados **contra dispensa imotivada** durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

2 Salário-condição (parcela salarial **CONDICIONADA** a determinadas circunstâncias, como os adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno). Nesse sentido, há 2 súmulas do TST:

- **SÚMULA 248 DO TST** → A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.
- **SÚMULA 265 DO TST** → A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

Vale ressaltar que este princípio protege o valor **NOMINAL** do salário e não o seu valor **REAL**. Assim, a redução da capacidade financeira do empregado, em virtude do seu salário não se encontrar em patamar igualitário de atualização com os índices inflacionários, não possui previsão protecionista na lei.

Princípio da integridade ou intangibilidade salarial

Ao empregador é **VEDADO** efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, **SALVO**:

1	Quando resultar de adiantamentos .
2	Quando autorizado por lei (ex : em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou haja dolo do empregado (art. 462, § 1º, da CLT).
3	Quando autorizado por contrato coletivo .
4	Quando autorizado pelo trabalhador em virtude de adesão livre e voluntária a vantagem ou benefício fornecido pelo empregador (ex : plano de saúde corporativo).

Princípio da continuidade da relação de emprego

Por este princípio, presume-se que o contrato de trabalho sempre terá validade por **prazo indeterminado (REGRA)**. Assim, o contrato de trabalho por prazo determinado é **EXCEÇÃO**.

APLICABILIDADE

1	Correção de determinadas nulidades (relativas) com a finalidade de manter o vínculo (ex : ausência de contrato escrito nas hipóteses em que este é obrigatório).
2	Fixação do ônus da prova .
3	Presunção de rescisão imotivada .
4	Manutenção do contrato nas hipóteses de interrupção e suspensão .
5	Modificações na propriedade ou estrutura da empresa NÃO afetam os contratos de trabalho.

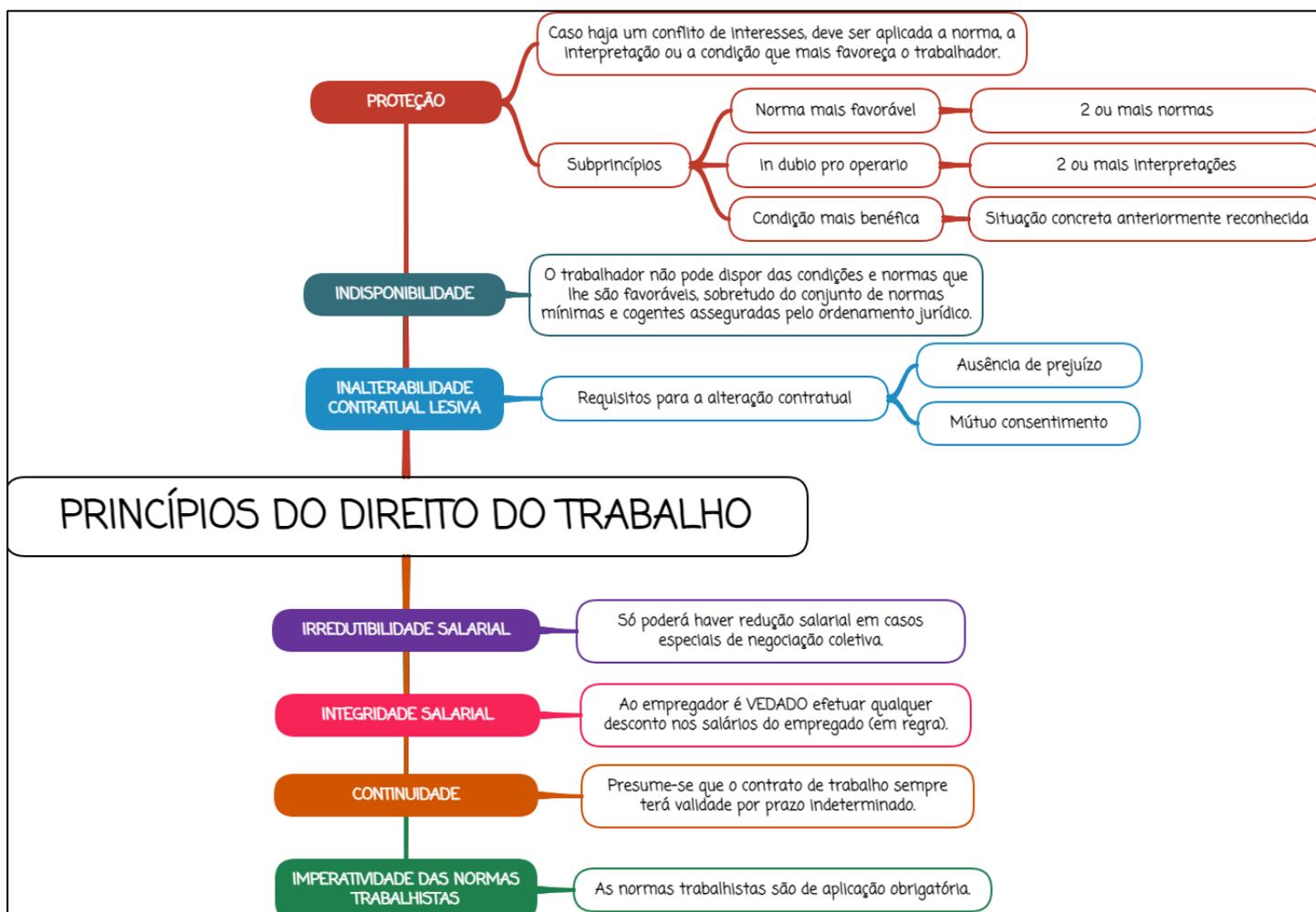
Imperatividade das normas trabalhistas

As normas trabalhistas são de ordem pública, sendo, portanto, cogentes (de aplicação obrigatória).

EXCEÇÕES

1	Normas dispositivas (ex: art. 543, § 2º, da CLT → considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo - administração sindical ou representação profissional).
2	Trabalhador hypersuficiente (pode afastar a lei e a negociação coletiva mediante acordo individual).
3	O negociado prevalece sobre o legislado no caso dos direitos elencados no art. 611-A, da CLT.

Resumindo...



Outros princípios

Princípios gerais do direito

Elencaremos, aqui, alguns dos princípios gerais do direito aplicáveis na seara trabalhista:

PRIMAZIA DA REALIDADE	<p>Em caso de dissonância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência aos fatos. Dessa forma, a verdade real prevalece sobre a formal. Nesse sentido:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ SÚMULA 12 DO TST → As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure" (absoluta), mas apenas "juris tantum" (relativa).
VEDAÇÃO AO ENRIQUECIMENTO SEM CAUSA	<p>Visa impedir a obtenção de vantagens indevidas. Nesse sentido:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ SÚMULA 376 DO TST → A limitação legal da jornada suplementar a 2 horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. <p>A aplicação desse princípio encontra limites quando, por exemplo, tratar-se de atividades ilícitas ou irregulares (ex: jogo do bicho e tráfico de drogas).</p>
RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE	<p>A razoabilidade pode ser definida como o equilíbrio entre meios e fins.</p> <p>Já a proporcionalidade é composta pelos seguintes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Necessidade (há outra alternativa melhor?). ○ Adequação (serve para esse fim?). ○ Proporcionalidade em sentido estrito (é justo?). <p>Aplicam-se ao Direito do Trabalho, por exemplo, nas seguintes hipóteses:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbitramento de indenizações. ○ Exame da gravidade das condutas para aplicação de sanções. ○ Exercício do poder diretivo pelo empregador.
BOA-FÉ	<p>Refere-se à lealdade e à colaboração recíprocas no ajuste, execução e término do contrato. Abrange suas vertentes subjetiva e objetiva.</p>

Princípios constitucionais

É importante, ainda, mencionar os seguintes princípios constitucionais:

<p>NÃO DISCRIMINAÇÃO</p>	<p>Art. 7º, da CRFB/88:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 com deficiência. ○ XXXII - Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. <p>Exemplo de aplicação desse princípio é a seguinte súmula:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ SÚMULA 443 DO TST → Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.
<p>LIBERDADE LABORAL</p>	<p>Art. 5º, da CRFB/88:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. <p>Essa liberdade não é absoluta, encontrando limites:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Na necessidade de preenchimento de requisitos legais. ○ Na necessidade de preenchimento de requisitos de admissão que, embora não previstos em lei, sejam de exigência razoável para determinadas profissões (ex: certidão de antecedentes criminais para um cuidador de idosos) – Tese do tema repetitivo 1, do TST.
<p>DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA</p>	<p>Art. 1º, III, da CRFB/88: elenca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.</p> <p>Art. 170, da CRFB/88: A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]</p>

Esse princípio é aplicável ao Direito do Trabalho, por exemplo:

- No tratamento pessoal dos empregados.
 - Nas condições de trabalho.
 - Na concessão de intervalos.
- ... dentre outras situações.

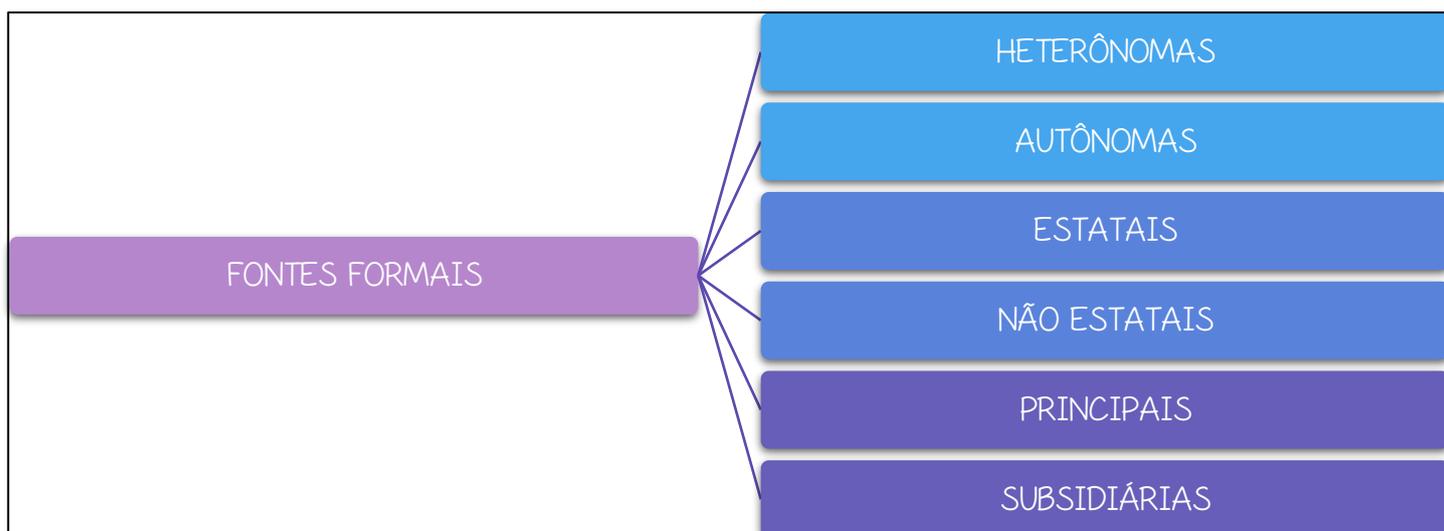
Fontes do Direito do Trabalho

Fontes materiais

As fontes materiais são fatos ou elementos sociais, econômicos, políticos, filosóficos [...] que atuam historicamente na construção do Direito do Trabalho. **Ex:** Revolução Industrial e movimentos grevistas.

Fontes formais

As fontes formais são as formas de exteriorização das normas jurídicas e podem ser:



Fontes formais heterônomas

As fontes formais **HETERÔNOMAS** são as normas elaboradas por um **TERCEIRO**, não participante da relação jurídica. Esse terceiro pode (ou não) ser o Estado. **Ex:** Constituição Federal, leis infraconstitucionais, atos administrativos, sentenças normativas da Justiça do Trabalho, sentença arbitral em litígio coletivo, Tratados e Convenções internacionais ratificados pelo Brasil etc.

SENTENÇAS NORMATIVAS

São decisões do TRT ou do TST nos dissídios coletivos que criam normas e condições de trabalho a determinadas categorias.

Fontes formais autônomas

As fontes formais **AUTÔNOMAS** são produzidas com a participação direta de seus **DESTINATÁRIOS**.

Ex: negociação coletiva (ACT e CCT), costumes, **regulamento de empresa e contrato de trabalho** (há divergência doutrinária acerca da classificação dos dois últimos instrumentos como fontes).

Quanto às espécies de negociação coletiva, vale mencionar:

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO	Pactuado entre uma ou mais empresas e o sindicato representativo dos trabalhadores na base territorial respectiva (SINDICATO-EMPRESA).
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	Pactuada entre dois ou mais sindicatos (de um lado o sindicato dos trabalhadores e de outro o sindicato dos empregadores de determinada categoria econômica), estipula condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (SINDICATO-SINDICATO).
<p>LEMBRETE → As condições estabelecidas em acordo coletivo, SEMPRE prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva.</p>	

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da **intervenção mínima** na autonomia da vontade coletiva.

Fontes formais estatais e não estatais

As fontes formais podem ser produzidas pelo Estado ou não. Por exemplo:

FONTES ESTATAIS	<ul style="list-style-type: none"> ○ Constituição Federal. ○ Leis ordinárias e Leis Complementares. ○ Medidas Provisórias e Decretos. ○ Sentença Normativa.
FONTES NÃO ESTATAIS	<ul style="list-style-type: none"> ○ Negociação coletiva (ACT e CCT). ○ Regulamento de empresa. ○ Contrato de trabalho. <p>Há divergência quanto à natureza de fonte das duas últimas.</p>

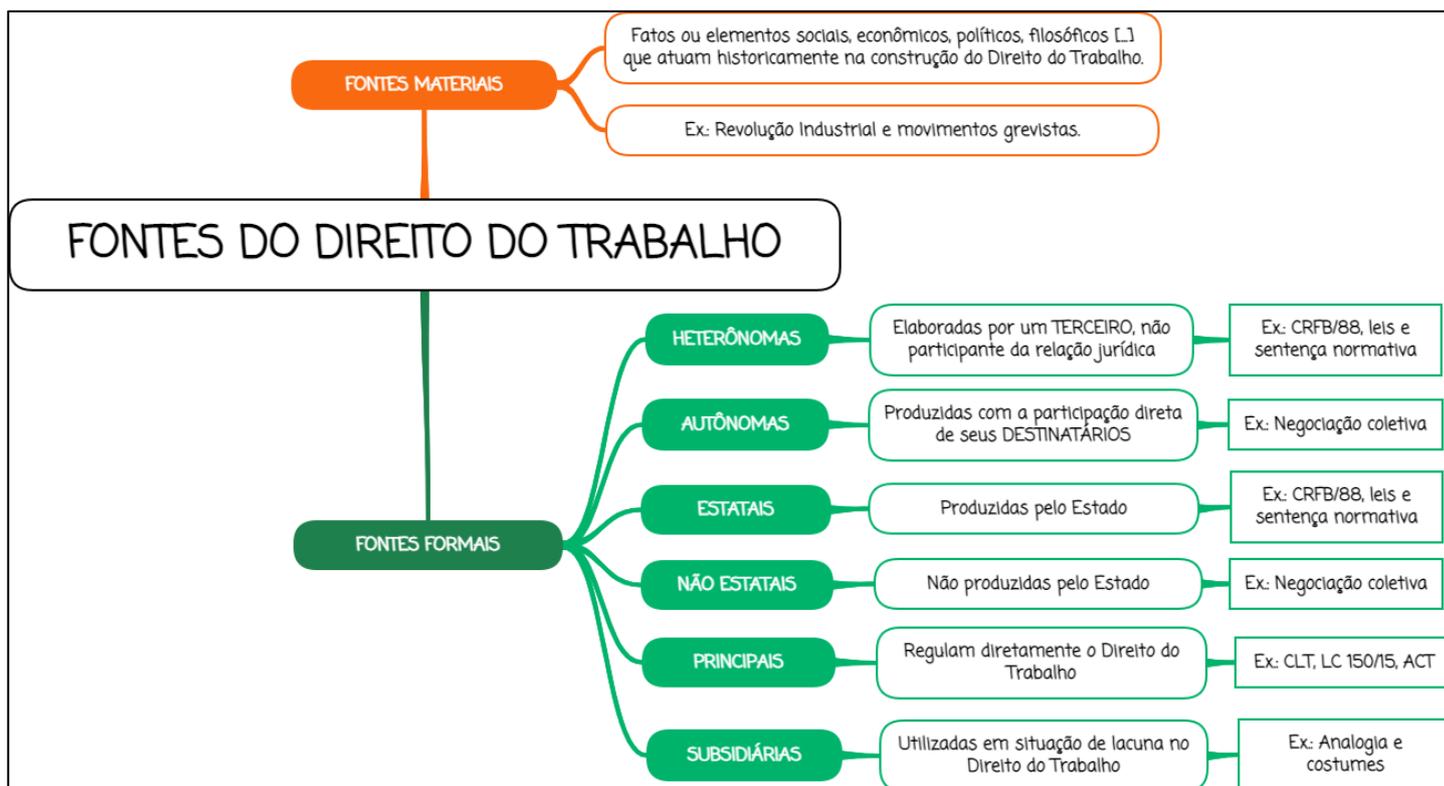
Fontes formais principais e subsidiárias

As fontes formais também podem ser:

PRINCIPAIS	Regulam diretamente o Direito do Trabalho. Ex: CLT, LC 150/15, ACT e CCT.
SUBSIDIÁRIAS	<p>Utilizadas em situação de lacuna no Direito do Trabalho. Nesse sentido:</p> <p>Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.</p> <p>§ 1º. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho (Ex: CC/02).</p> <p>§ 2º. Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo TST e pelos TRT's NÃO poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.</p>

Quanto à analogia, à equidade, aos princípios e normas gerais do direito e aos usos e costumes, parte da doutrina entende que não são fontes, mas normas de integração.

Resumindo



memorex
jurídico
4.0

Gostou da amostra?



Acesse nosso
material completo

**QUERO CONHECER
OS COMBOS**

**QUERO APENAS
ESSA DISCIPLINA**

