



Pedro Henrique Abreu Benatto

# DIREITO DO TRABALHO APLICADO



 EDITORA  
**RIDEEL**  
Quem tem Rideel tem mais.





# DEDICATÓRIA

Dedico esta obra a minha família, nas pessoas da minha querida esposa Natalia Siqueira, meu amor, meu filho Pedro Siqueira a razão da minha vida, meus pais, Pedro Benatto e Claudia Benatto que sempre acreditaram em mim mesmo em momentos complicados bem como a minha avó, Marlene Sollymar Dias Aranha que sempre me incentivou na carreira.

Dedico também a todos os meus alunos que me mantêm diariamente firme na caminhada.





# AGRADECIMENTOS

Agradeço aos professores que tanto estiveram comigo e até hoje estão e agradeço a Deus, pois acredito muito que ele sempre escuta meus pedidos, angústias.

Agradeço a minha amiga Janaína Batista, que acreditou no projeto e na minha pessoa, a minha amiga Mônica Ibiapino, que cuidou com zelo da produção dessa obra e aos meus alunos, para quem tento simplificar o direito do trabalho no dia a dia.

Também não menos importante, dedico a referida obra a todas as pessoas que passaram na minha vida e me ensinaram muito, como no colégio, na pessoa do professor Augusto, de História, na faculdade na pessoa da professora Maria Vitória Queija Alvar a quem tenho a honra de partilhar meu dia a dia, na pós-graduação, na pessoa do professor André Cremonesi, quem me ensinou demais, no mestrado nas pessoas dos professores Roberto Senise Lisboa e Greice Fuller, que foram muito importantes para o meu aprendizado, no doutorado na pessoa dos professores Ricardo Castilho e Ricardo Guimarães, que tenho como espelho.

Na advocacia agradeço na pessoa da minha primeira chefe, quem me ensinou muito, Isabel Cristina Tormes, passando depois pelo grande amigo Roger Soares e por fim ao meu grande amigo e irmão Allan Matos.

“Mas pra quem tem pensamento forte o impossível é só questão de opinião”

# SOBRE O AUTOR

## **Pedro Henrique Abreu Benatto**

Doutorando em Direito pela Fadisp, Mestre em Direito pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas – FMU; Pós-Graduado com título de especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Paulista de Direito; Pós-Graduado em Direito Empresarial pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Pós-Graduando em Direito Civil Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Atualmente é coordenador adjunto e professor do curso de Direito das Faculdades Metropolitanas Unidas, professor nos Cursos Preparatórios para Concursos Públicos e Exame de Ordem no Andreucci Educacional, IPED e Legale, Professor do curso de graduação de direito da Escola Paulista de Direito – EPD. Professor convidado na pós-graduação da Escola Superior da Advocacia, ESA-OAB. Membro efetivo da Comissão do Jovem Advogado; Membro Efetivo da Comissão dos Novos Advogados do Instituto dos Advogados de São Paulo; Autor de Artigos Científicos; Advogado inscrito na OAB-SP; Parecerista. Recebeu da Ordem dos Advogados do Brasil Seccional São Paulo em 2017, a Lâurea do Mérito Docente. Instrutor da 6ª Turma do Tribunal de Ética da OAB/SP.

# APRESENTAÇÃO

O *Direito do Trabalho aplicado* apresenta sua primeira edição, com a confiança dos leitores, com intenção de ser reconhecido em locais acadêmicos e profissionais. O propósito é estar presente no cotidiano jurídico, seja nos escritórios de advocacia, seja nas salas de aula ou até mesmo como apoio na elaboração de peças processuais.

Diante das alterações legislativas que ocorrem de forma acelerada, o intuito é contribuir e apoiar as pessoas a atingirem os seus direitos.

Importante destacar que as alterações legislativas foram feitas de forma completa, com indicação de suas ocorrências, demonstrando como era a lei e como se tornou após as alterações.

Assim, deve-se entender que a obra tem o objetivo de ser um referencial nas atividades trabalhistas, há um zeloso trabalho feito, pois conta com capítulos que são discutidos de forma detalhada e aprofundada.

No que diz respeito ao conteúdo, o livro está atualizadíssimo!

Há novidades como o Dec. nº 9.723, de 11-3-2019, que instituiu o Cadastro de Pessoas Físicas – CPF como instrumento suficiente e substitutivo da apresentação de outros documentos do cidadão no exercício de obrigações e direitos ou na obtenção de benefícios; a Port. nº 501, de 30-4-2019, do Ministério da Justiça e Segurança Pública, que dispôs sobre os procedimentos administrativos para o registro de entidades sindicais; a Lei nº 13.822, de 3-5-2019, que estabeleceu que, no consórcio público com personalidade jurídica de direito público, o pessoal será regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); o Dec. nº 9.830, de 10-6-2019, que regulamentou o disposto nos arts. 20 ao 30 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB); o Dec. nº 9.944, de 30-7-2019, que instituiu o Conselho Nacional do Trabalho;



a Lei nº 13.874, de 20-9-2019, que instituiu a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelecendo garantias de livre mercado e produziu mudanças na legislação trabalhista; a Lei nº 13.877, de 27-10-2019, que excluiu do regime da CLT os exercentes de atividades de direção e assessoramento nos órgãos, institutos e fundações dos partidos, assim definidas em normas internas de organização partidária entre outras mudanças no Direito do Trabalho.

O importante é que o leitor seja prestigiado com visão didática e orientado da melhor forma possível.

A missão tem sido cumprida, mas queremos ser mais e melhores e, por isso, estamos atentos à sua opinião. O *e-mail* [phbenatto@gmail.com](mailto:phbenatto@gmail.com) estará sempre aberto e receptivo às palavras do leitor.

Aproveito o final da nota para agradecer a Editora Rideel, em especial à Janaína Batista que me fez o convite, e eu agradeço de coração, pois ela foi quem acreditou que esta obra seria possível.

Por fim, rendo homenagens ao amor de minha vida, Natalia Siqueira, e meu filho, o qual me ensina a razão da vida, Pedro Benatto.

Aos meus pais, Claudia Benatto e Pedro Benatto, por todo amor e carinho, e, por fim, à minha avó Marlene, que tenho como um amor de todas as vidas.

O Autor





# PREFÁCIO

Vou iniciar meus comentários com uma citação bíblica, e resalto que não se trata absolutamente de uma abordagem religiosa, mas de pura Filosofia do Direito.

Nos primórdios do Cristianismo primitivo, o trabalho já era tema do maior propagador da nova religião, depois do próprio Cristo. Era São Paulo. A ele são atribuídas treze epístolas do Novo Testamento, e quero citar uma delas, lembrando que esse homem viveu entre os anos 5 e 67 d.C. Ou seja, é uma mensagem que tem quase dois mil anos.

Na sua segunda carta aos tessalonicenses, diz São Paulo: “Nunca fui ocioso e nem comi coisa alguma à custa de ninguém. Ao contrário, trabalhei arduamente, dia e noite, para não ser um peso a ninguém. Anunciei o Evangelho de graça e não aceitei esmolas”. O religioso se refere de maneira muito expressiva à ocupação que todo homem deve ter: “Quem não trabalha, não deve comer”.

Historicamente, o que o cristão pregava era mais ou menos o oposto do que pensavam os filósofos gregos mais importantes, que consideravam o trabalho indigno e, por isso, devia ser reservado aos escravos. Não podemos generalizar, porque os filósofos pertenciam a uma classe privilegiada, que não precisava se esforçar fisicamente para sobreviver.

A dominação do homem pelo homem, homem que é lobo do próprio homem, atravessou eras. O trabalho continuou a ser sinônimo de servidão durante muitos séculos e não é exagero afirmar que muitas das guerras eram promovidas para que as tribos e os povos vencidos fossem tomados como escravos. Movimentos que arrebataram aqui e ali, da Idade Média à Era Moderna, foram não mais do que sublevações de nobres aos seus reis. O povo seguia na sua faina, escravizado, submisso e pobre. Trocou a escravidão pela servidão e,



para a escolha, não lhe coube opinar. Os dominadores apelavam para a escolha pela divindade, ou para os direitos de nascimento, como pretexto que servisse para manter os dominados oprimidos. Sempre apoiados pelos lacaios travestidos de sacerdotes e de juízes.

Do ponto de vista efetivo, foi apenas depois da Revolução Industrial que os trabalhadores decidiram fincar as raízes do que podemos chamar – incipiente ainda – de Direito do Trabalho. As famílias não aguentavam mais o trabalho de mais de 16 horas por dia, inclusive para crianças, nas máquinas recém-implantadas. Se o trabalho já era assalariado, porquanto pago, o regime ainda era o de servidão. E não havia escapatória, porque jamais os assalariados recebiam o suficiente para progredir.

O empurrão civilizatório do sentido dos direitos trabalhistas não foi movido por sentimentos humanitários – poucos avanços dos direitos humanos se deveram à generosidade, mas apenas à conveniência da burguesia, principalmente dos comerciantes. No geral, os patrões abusavam do desemprego em massa causado pela adoção de máquinas para substituir o trabalho braçal e só aceitavam contratar trabalhadores por remunerações vis e espoliantes. A situação rapidamente escalou para níveis de calamidade social, com os trabalhadores passando fome e tendo de viver de esmolas ou às custas do Estado. Começaram os movimentos de greve e, acuado, o Estado foi obrigado a interferir no mercado de trabalho, implantando garantias ao trabalhador. Garantias mínimas, diga-se. Entre elas, o reconhecimento do direito à associação.

E até a igreja sentiu necessidade de se envolver no debate. Mas os ventos da modernidade exigiam novas doutrinas. Surgia a noção de justiça social, nas asas do marxismo, lutando pela união dos trabalhadores e pela convivência pacífica com os patrões. E veio então a encíclica *Rerum Novarum* (“coisas novas”, em latim), do papa Leão XIII, em 1891. Três anos apenas depois da abolição da escravatura no Brasil. Era, na prática, o conjunto dos movimentos que levaram à criação do Direito do Trabalho. Curiosamente, as primeiras legislações que regulavam o direito dos trabalhadores surgiram de governos fascistas, na Itália, e ditatorial, no Brasil, mais ou menos na mesma época. De fato, iniciativas populistas, mas que marcaram uma era





## DIREITO DO TRABALHO

### APLICADO

de avanço na direção do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e na cobrança dos deveres dos empregadores. Sufocavam-se revoltas estendendo a mão aos descontentes. Muito típico de regimes absolutistas, mas que abriram caminho para um novo tratado entre a burguesia industrial e a plebe.

Tudo isso vinha de conquistas obtidas pelos países que se envolveram na Primeira Guerra, notadamente a República de Weimar – atual Alemanha, que sucumbiu ao Tratado de Versalhes e cuja derrota foi a raiz da criação da Organização Internacional do Trabalho, a OIT, em 1919. O anarquismo cresceu, vigoroso, na Itália, com ecos no Brasil dos imigrantes italianos. E veio a Segunda Guerra, o mundo precisou ser reconstruído, muita mão de obra foi utilizada, muito dinheiro foi distribuído pelos países vencedores, e novas relações de trabalho foram sendo constituídas.

O Brasil deixava de ser colonial, rural e sujeito à dicotomia da casa grande e da senzala. Os engenhos iam sendo modernizados com a tecnologia, a indústria têxtil também. O Brasil passou a processar seus próprios minérios, na Companhia Siderúrgica Nacional, construiu estradas, passou a extrair e refinar petróleo, a produzir suas próprias vacinas e medicamentos. Foi uma pujança em tantas áreas, simultaneamente, que os trabalhadores não podiam mais ser massa de manobra dos patrões.

Não foi um caminho de rosas. Morreram pessoas que combatiam o bom combate. Mãos opressoras tentaram por mais de uma vez esmagar direitos, *manu militari*. Mas, como dizia Galileu, “*e pur, si muove*”. Ou seja, a despeito da vontade dos dominadores, o mundo evoluiu e o Brasil também.

A história pode ser cruel, pode ser injusta, mas, em cima da tragédia, o Brasil se ergueu, evoluiu e ganhou destaque. Investiu na produção de medicamentos, em equipamentos de informática, em automóveis, em agricultura modernizada. Com a primeira grande crise do petróleo, em 1973, ficamos reféns, por algum tempo, das grandes petrolíferas. Mas o brasileiro não desiste jamais, e inventamos o motor a álcool de cana-de-açúcar, uma revolução que bateu de longe o álcool de milho norte-americano.





E agora surge, da lavra e da pesquisa de Pedro Henrique Benatto, uma preciosa obra, para sintetizar a história, a teoria e as aplicações do Direito do Trabalho. Trabalho minucioso e com uma excelente pesquisa que, certamente, será de boa utilidade para estudantes e estudiosos do direito laboral. Pedro Benatto é um dileto amigo, um jovem professor vocacionado e festejado pelos seus alunos, com um belo currículo, é Mestre em Direito pelo Centro Universitário FMU, onde também é coordenador adjunto do curso de Bacharelado em Direito; Doutorando pela FADISP, nossa casa acadêmica, onde tive a honra de ser seu professor e, agora, amigo para a eternidade. Também leciona em outras importantes instituições como a Escola Paulista de Direito – EPD, onde, por minha conta, acompanho sua trajetória e a alegria de saber que os alunos disputam uma vaga em sua disciplina. Mas não é só. Pedro também é professor em cursos preparatórios para carreiras jurídicas e outros cursos livres de especialização, além de Advogado que já tem a sua posição muito bem definida. Isso tudo nos remete pensar que Pedro está legitimado a lançar esta obra em boa hora, já que este trabalho será suporte para seus alunos e todos aqueles que desejarem aprender, de forma simples e didática neste livro que é corajoso. É minucioso. É cuidadoso. Quero me ater ao trabalho do autor. Não me importam a hermenêutica, as fontes, os princípios. A teoria fala disso, a jurisprudência fala disso, os professores falam disso, os livros falam disso. Mas ninguém fala do autor, que enxergou um ponto, foi lá na parede com a unha para fazer esse ponto se soltar de onde estava grudado e analisá-lo com o microscópio da curiosidade, aumentá-lo com a lupa do entusiasmo e fazê-lo crescer com o fermento da pesquisa honesta.

Não chega a ser um *vade mecum*. Porque não ambiciona a tanto. Quis ser uma obra aplicada por modéstia do autor. Será útil da mesma forma. Ensinará novos jovens operadores do Direito do Trabalho e será material de consulta por muito tempo. Não um livro de receitas, mas um compêndio para aguçar a curiosidade e estimular novas pesquisas, nesses tempos em que o Direito corre – muitas vezes sem alcançar – atrás dos costumes e das mudanças céleres que a tecnologia e as novas formas de pensamento provocam.





## DIREITO DO TRABALHO

### APLICADO

Por isso mesmo não é um *vade mecum*. É o dia a dia trabalhista. E o dia a dia muda quando o produto é atualizado – não é o que ocorre com uma *smart TV*, um celular? São peças da nossa vida nova, plataformas que estabeleceram novas relações trabalhistas que o Direito do Trabalho precisa tratar como reflexo de uma nova normalidade. Já se passaram quatro anos da última – última não, a mais recente – reforma trabalhista. Outras, possivelmente, virão, porque nos ameaça uma pandemia que pode se tornar endêmica. É a mudança de que falamos quando o produto é atualizado. O novo nos desafia e exige de nós.

Mas teremos sempre um Pedro Henrique Benatto, ou um seu futuro discípulo, a enxergar pontos ao longe e encetando esforços para compreender melhor o que está a surgir.

Reitero aqui minha alegria de prefaciar este belo trabalho, de um brilhante autor e um professor, cuja amizade prezo e cuja inteligência admiro, como um intelectual que traz para comunidade jurídica e acadêmica brasileira esta importante contribuição intelectual!

#### **Professor Ricardo Castilho**

Pós-Doutor pela UFSC; Pós-Doutorando pela USP; Doutor pela PUCSP; Professor Titular de Filosofia nos programas de Mestrado e Doutorado da FADISP; Diretor-Geral da Escola Paulista de Direito – EPD, onde dirige o Mestrado em Soluções Alternativas de Controvérsias Empresariais; CEO da *Law Concept Academy* – LCA e da Faculdade de Direito Tech de São Paulo – FADITECH; Advogado titular do Escritório Castilho Sociedade de Advogados, em São Paulo e Brasília.



# SUMÁRIO

<b>Dedicatória .....</b>	<b>V</b>
<b>Agradecimentos .....</b>	<b>VII</b>
<b>Sobre o autor – Pedro Henrique Abreu Benatto .....</b>	<b>IX</b>
<b>Apresentação .....</b>	<b>XI</b>
<b>Prefácio .....</b>	<b>XIII</b>
<b>Lista de abreviaturas .....</b>	<b>XXIX</b>
<b>CAPÍTULO 1 – HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>1</b>
INTRODUÇÃO .....	1
1.1 O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO.....	2
1.2 FATOS HISTÓRICOS QUE DEMONSTRAM A CRIAÇÃO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO .....	4
<b>CAPÍTULO 2 – O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO 3 – CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>9</b>
3.1 DIVISÃO DO DIREITO DO TRABALHO .....	10
3.2 AUTONOMIA DO DIREITO DO TRABALHO .....	10
<b>CAPÍTULO 4 – FONTES .....</b>	<b>11</b>
4.1 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO .....	11
4.1.1 FONTES DO DIREITO EM GERAL .....	11
4.1.2 FONTES MATERIAIS .....	11
4.1.3 FONTES FORMAIS.....	11
4.1.4 FONTES FORMAIS HETERÔNOMAS.....	12
4.1.5 FONTES FORMAIS AUTÔNOMAS.....	12
4.2 PLURALISMO JURÍDICO NO DIREITO DO TRABALHO.....	12
4.3 HIERARQUIA DAS NORMAS TRABALHISTAS .....	13
<b>CAPÍTULO 5 – PRINCÍPIOS INFORMADORES DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>15</b>
5.1 CONCEITO.....	15



<b>5.2</b>	<b>FUNÇÃO DOS PRINCÍPIOS.....</b>	<b>15</b>
5.2.1	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO.....	16
5.2.2	PRINCÍPIO DA FONTE NORMATIVA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR.....	17
5.2.3	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO .....	17
5.2.4	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO SALÁRIO .....	17
5.2.5	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER .....	18
5.2.6	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHO INFANTIL E EXPLORAÇÃO DO TRABALHO ADOLESCENTE .....	18
5.2.7	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	18
5.2.8	PRINCÍPIOS INFRACONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO.....	18
<b>5.3</b>	<b>PRINCÍPIOS INFRACONSTITUCIONAIS.....</b>	<b>19</b>
5.3.1	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO .....	19
5.3.2	PRINCÍPIO <i>IN DUBIO PRO OPERARIO</i> .....	20
5.3.3	PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA.....	21
5.3.4	PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA.....	21
5.3.5	PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS .....	21
5.3.6	PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO .....	22
5.3.7	PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE .....	22
5.3.8	PRINCÍPIO DAS GARANTIAS MÍNIMAS AO TRABALHADOR .....	22
5.3.9	PRINCÍPIO DA BOA-FÉ.....	23
5.3.10	PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL .....	23
5.3.11	PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	23
	<b>CAPÍTULO 6 – HERMENÊUTICA DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>25</b>
<b>6.1</b>	<b>INTERPRETAÇÃO .....</b>	<b>25</b>
6.1.1	MÉTODO GRAMATICAL .....	26
6.1.2	MÉTODO LÓGICO.....	26
6.1.3	MÉTODO HISTÓRICO.....	26
6.1.4	MÉTODO SISTEMÁTICO .....	27
<b>6.2</b>	<b>INTEGRAÇÃO .....</b>	<b>27</b>
<b>6.3</b>	<b>APLICAÇÃO .....</b>	<b>27</b>
	<b>CAPÍTULO 7 – RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....</b>	<b>29</b>
<b>7.1</b>	<b>TEORIA CONTRATUALISTA .....</b>	<b>29</b>
7.1.1	TEORIA ANTICONTRATUALISTA .....	30
<b>7.2</b>	<b>RELAÇÃO DE EMPREGO .....</b>	<b>30</b>



<b>CAPÍTULO 8 – SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO: O EMPREGADO E OUTROS TRABALHADORES.....</b>	<b>33</b>
8.1 EMPREGADO.....	33
8.1.1 EMPREGADO HIPERSSUFICIENTE.....	35
8.2 TRABALHADOR AUTÔNOMO.....	36
8.3 AUTÔNOMO EXCLUSIVO.....	37
8.4 TRABALHADOR EVENTUAL.....	37
8.5 TRABALHADOR AVULSO.....	39
8.6 TRABALHADOR RURAL.....	40
8.7 TRABALHADOR DOMÉSTICO.....	42
8.8 TRABALHADOR VOLUNTÁRIO.....	47
8.9 ESTAGIÁRIO.....	47
8.10 TRABALHO DA MÃE SOCIAL.....	49
8.11 TRABALHO DO APRENDIZ.....	49
8.12 TELETRABALHO.....	50
8.13 FUNCIONÁRIO PÚBLICO (EMPREGADO PÚBLICO).....	52
8.14 TRABALHADOR TEMPORÁRIO.....	53
<b>CAPÍTULO 9 – EMPREGADOR.....</b>	<b>57</b>
9.1 EMPREGADORES URBANOS.....	57
9.1.1 EMPREGADORES RURAIS.....	57
9.1.2 EMPREGADORES DOMÉSTICOS.....	58
9.1.3 EMPREGADORES PÚBLICOS.....	58
9.2 RESPONSABILIDADE DO SÓCIO E DO ADMINISTRADOR (EMPRESAS).....	58
9.3 SUCESSÃO DE EMPREGADORES.....	60
9.4 HIPÓTESES DE NÃO SUCESSÃO TRABALHISTA.....	61
9.5 PODERES DO EMPREGADOR.....	61
9.5.1 PODER DE ORGANIZAÇÃO.....	62
9.5.2 PODER DE CONTROLE.....	62
9.5.3 PODER DISCIPLINAR.....	63
9.6 EMPREGADOS DIFERENCIADOS.....	63
9.7 MÉDICO E ENGENHEIRO – JORNADA DE TRABALHO – LEIS NS. 3.999/1961 E 4.950-A/1966.....	67
<b>CAPÍTULO 10 – TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>69</b>
10.1 NATUREZA JURÍDICA.....	70
10.2 TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	73

<b>CAPÍTULO 11 – CONTRATO DE TRABALHO .....</b>	<b>75</b>
11.1 CONCEITO.....	76
11.2 NATUREZA JURÍDICA .....	77
11.3 CARACTERÍSTICAS .....	77
11.4 PRAZOS .....	78
11.4.1 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA .....	78
11.4.2 CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO .....	78
11.4.3 CONTRATO INTERMITENTE .....	79
11.5 CLÁUSULA DE ARBITRAGEM NO CONTRATO DE TRABALHO.....	81
11.6 CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS).....	82
11.7 EMISSÃO DA CTPS .....	82
11.8 ANOTAÇÕES DA CTPS.....	84
11.9 ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	85
11.10 CONDIÇÕES PARA ALTERAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO ....	86
11.11 TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS .....	88
11.12 TRANSFERÊNCIA PREVISTA NA LEI Nº 7.064/1982.....	89
11.12.1 EFEITOS ECONÔMICOS DAS TRANSFERÊNCIAS .....	89
11.13 REVERSÃO DO CARGO DE CONFIANÇA .....	90
11.14 SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	90
11.15 ESPÉCIES ESPECIAIS DE CONTRATO DE TRABALHO .....	94
11.15.1 TRABALHO DA MULHER.....	94
11.15.1.1 Fundamentação da proteção legal da mulher .....	95
11.15.1.2 Proteção a maternidade.....	96
11.15.1.3 Intervalos de amamentação .....	97
11.15.1.4 Licença em caso de aborto não criminoso .....	97
11.15.1.5 Adoção ou guarda judicial .....	103
11.15.1.6 Exigência de atestado de gravidez ou esterilidade.....	103
11.16 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA CRIANÇA E ADOLESCENTE .....	106
11.16.1 FUNDAMENTAÇÃO DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE .....	106
11.16.1.1 Formação do contrato de trabalho do menor .....	108
11.16.1.2 Jornada de trabalho do menor .....	108
11.16.1.3 Rescisão do contrato do menor .....	109
11.16.1.4 Contrato de trabalho do aprendiz .....	110
11.16.1.5 Trabalho proibido .....	110
<b>CAPÍTULO 12 – SALÁRIO E REMUNERAÇÃO .....</b>	<b>113</b>
12.1 BREVE HISTÓRICO DO SALÁRIO.....	113



## DIREITO DO TRABALHO

### APLICADO

12.2	REMUNERAÇÃO .....	113
12.3	SALÁRIO.....	114
12.4	GORJETA.....	114
12.5	O QUE COMPREENDE A PALAVRA SALÁRIO .....	117
12.5.1	TEORIAS SOBRE SALÁRIO.....	118
12.5.1.1	O que não é salário.....	119
12.6	ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO .....	121
12.6.1	CLASSIFICAÇÃO DA REMUNERAÇÃO .....	121
12.7	SALÁRIO UTILIDADE .....	122
12.8	QUANTO À VARIAÇÃO OU NÃO DA REMUNERAÇÃO .....	124
12.9	COMISSÃO .....	124
12.10	PROTEÇÃO AO SALÁRIO .....	125
12.11	REGRAS DE PROTEÇÃO AO SALÁRIO.....	126
12.12	DIFERENÇAS SALARIAIS .....	129
12.12.1	DESVIO DE FUNÇÃO.....	129
12.12.2	EQUIPARAÇÃO SALARIAL.....	130
12.12.2.1	Requisitos para equiparação salarial .....	131
12.13	ACÚMULO DE FUNÇÃO .....	133
12.14	SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO.....	133
12.15	VALOR DO SALÁRIO.....	134
12.16	FORMAS ESPECIAIS DE REMUNERAÇÃO.....	136
12.17	ADICIONAIS .....	136
12.17.1	ADICIONAL DE HORAS EXTRAS .....	137
12.17.2	ADICIONAL NOTURNO.....	137
12.17.3	ADICIONAL DE INSALUBRIDADE .....	138
12.17.4	ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.....	144
12.18	GRATIFICAÇÕES.....	149
12.19	DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO .....	150
12.20	PRÊMIOS .....	150
12.21	GUeltas .....	151
12.22	STOCK OPTION.....	152
<b>CAPÍTULO 13 – JORNADA DE TRABALHO .....</b>		<b>155</b>
13.1	TEORIAS DO CÔMPUTO DAS JORNADAS.....	156
13.2	FONTES FORMAIS DAS NORMAS RELATIVAS À JORNADA DE TRABALHO.....	159
13.2.1	PROVA DA JORNADA DE TRABALHO .....	160



13.2.2	ANOTAÇÃO DA JORNADA POR EXCEÇÃO.....	162
13.2.3	CLASSIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....	163
13.2.4	CONTRATAÇÃO POR TEMPO PARCIAL – JORNADA PARCIAL DE TRABALHO.....	167
13.2.5	TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO.....	169
13.2.6	HORAS EXTRAORDINÁRIAS.....	170
13.2.7	HIPÓTESES DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS.....	171
13.2.8	BANCO DE HORAS.....	174
13.2.9	NECESSIDADE IMPERIOSA DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS.....	175
13.2.10	RECUPERAÇÃO DE TEMPO PERDIDO EM RAZÃO DA PARALISAÇÃO DA EMPRESA.....	176
13.2.11	EMPREGADOS EXCLUÍDOS DO CONTROLE DE JORNADA.....	176
13.2.12	EMPREGADOS PROIBIDOS DE FAZER HORAS EXTRAS.....	177
<b>13.3</b>	<b>JORNADA 12 x 36.....</b>	<b>178</b>
<b>13.4</b>	<b>SOBREAVISO, PRONTIDÃO, BIP, TACÓGRAFO E GPS.....</b>	<b>180</b>
<b>13.5</b>	<b>PERÍODOS DE DESCANSO.....</b>	<b>182</b>
13.5.1	INTERVALO INTRAJORNADA.....	182
13.5.2	INTERVALO INTERJORNADA.....	185
<b>13.6</b>	<b>DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.....</b>	<b>186</b>
<b>13.7</b>	<b>FÉRIAS.....</b>	<b>189</b>
13.7.1	PRINCÍPIO DAS FÉRIAS.....	189
13.7.2	PERÍODO AQUISITIVO E PERÍODO CONCESSIVO.....	190
13.7.3	PERDA DO DIREITO ÀS FÉRIAS.....	190
13.7.4	FRACIONAMENTO DE FÉRIAS.....	191
13.7.5	FÉRIAS COLETIVAS.....	191
13.7.6	PRESCRIÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS.....	192
13.7.7	COMUNICAÇÃO DAS FÉRIAS.....	192
13.7.8	PERÍODO DAS FÉRIAS (COINCIDIR).....	193
13.7.9	REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS.....	193
13.7.10	TRABALHO PARCIAL E DIREITO A FÉRIAS.....	194
13.7.11	FÉRIAS E EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	194
13.7.12	FÉRIAS E A CONVENÇÃO Nº 132 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).....	195
<b>13.8</b>	<b>EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....</b>	<b>196</b>
13.8.1	CLASSIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	197
13.8.2	DISPENSA POR INICIATIVA DO EMPREGADOR.....	198
13.8.3	CLASSIFICAÇÃO DAS DISPENSAS.....	198
13.8.4	DISPENSA ARBITRÁRIA.....	198



## DIREITO DO TRABALHO

### APLICADO

13.8.5	DISPENSA SEM JUSTA CAUSA.....	198
13.8.6	DISPENSA POR JUSTA CAUSA.....	199
<b>13.9</b>	<b>REFORMA TRABALHISTA .....</b>	<b>204</b>
<b>13.10</b>	<b>DISPENSA INDIVIDUAL OU COLETIVA.....</b>	<b>205</b>
13.10.1	DISPENSA IMOTIVADA.....	206
13.10.2	DESLIGAMENTO POR INICIATIVA DO EMPREGADO.....	207
13.10.3	DISPENSA POR ACORDO.....	213
13.10.4	DISPENSA POR CULPA RECÍPROCA.....	214
<b>13.11</b>	<b>RESCISÃO DE CONTRATO A TERMO .....</b>	<b>214</b>
<b>13.12</b>	<b>DISPENSA POR FORÇA MAIOR.....</b>	<b>216</b>
13.12.1	DIREITOS DOS EMPREGADOS NA DISPENSA.....	217
13.12.2	INDENIZAÇÃO PELA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA.....	217
<b>13.13</b>	<b>AVISO PRÉVIO.....</b>	<b>218</b>
13.13.1	CONTAGEM DE PRAZO DO AVISO PRÉVIO.....	221
13.13.2	AVISO PRÉVIO CONCEDIDO PELO EMPREGADO.....	221
<b>13.14</b>	<b>FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO.....</b>	<b>224</b>
13.14.1	VERBAS DEVIDAS EM HIPÓTESES DE DESLIGAMENTO DO EMPREGADO.....	227
<b>13.15</b>	<b>HOMOLOGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....</b>	<b>233</b>
13.15.1	QUITAÇÃO DAS VERBAS E O ART. 467 DA CLT.....	235
<b>13.16</b>	<b>SEGURO-DESEMPREGO.....</b>	<b>236</b>
<b>13.17</b>	<b>REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>247</b>
<b>13.18</b>	<b>ESTABILIDADES E GARANTIAS NO EMPREGO.....</b>	<b>247</b>
13.18.1	CLASSIFICAÇÃO DAS ESTABILIDADES.....	248
13.18.2	ESTABILIDADES PROVISÓRIAS OU ESPECIAIS.....	249
13.18.3	DIRIGENTE SINDICAL.....	249
13.18.4	ESTABILIDADE POR ACIDENTE DO TRABALHO.....	253
13.18.5	DEMAIS ESTABILIDADES.....	258
<b>13.19</b>	<b>REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>258</b>
<b>13.20</b>	<b>PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>262</b>
<b>13.21</b>	<b>SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. DEVERES DO ESTADO, DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR. FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA.....</b>	<b>267</b>
<b>13.22</b>	<b>PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....</b>	<b>272</b>
<b>13.23</b>	<b>DANO EXTRAPATRIMONIAL.....</b>	<b>274</b>
<b>13.24</b>	<b>DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....</b>	<b>276</b>
13.24.1	NATUREZA JURÍDICA.....	276



13.24.2	CONCEITO.....	277
13.24.3	PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....	277
13.24.3.1	Princípio da liberdade sindical .....	277
13.24.3.2	Princípio da autonomia coletiva dos particulares.....	278
13.24.3.3	Princípio da interveniência sindical obrigatória .....	278
13.24.3.4	Princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos.....	278
13.25.3.5	Princípio do negociado sobre o legislado .....	278
13.25.3.6	Princípio da unicidade sindical.....	279
<b>13.26</b>	<b>ASPECTOS HISTÓRICOS E DO DIREITO INTERNACIONAL NO DIREITO COLETIVO .....</b>	<b>279</b>
<b>13.27</b>	<b>ASPECTOS HISTÓRICOS NO BRASIL.....</b>	<b>280</b>
<b>13.28</b>	<b>ORGANIZAÇÃO SINDICAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 ..</b>	<b>282</b>
<b>13.29</b>	<b>SINDICATO .....</b>	<b>282</b>
<b>13.30</b>	<b>DIFERENÇA ENTRE SINDICATO E ASSOCIAÇÕES CIVIS PROFISSIONAIS (OAB, CREA ETC.) .....</b>	<b>283</b>
13.30.1	CATEGORIA ECONÔMICA (SINDICATO DOS EMPREGADORES) .....	283
13.30.2	CATEGORIA PROFISSIONAL (SINDICATO DOS EMPREGADOS).....	284
13.30.3	SINDICATO, FEDERAÇÕES, CONFEDERAÇÕES E CENTRAIS SINDICAIS .....	285
13.30.4	FEDERAÇÕES .....	286
13.30.5	CONFEDERAÇÕES SINDICAIS .....	286
13.30.6	CENTRAIS SINDICAIS.....	287
13.30.7	CONTRIBUIÇÃO FACULTATIVA .....	289
13.30.7.1	Contribuição compulsória .....	291
<b>13.31</b>	<b>NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....</b>	<b>293</b>
<b>13.32</b>	<b>CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.....</b>	<b>294</b>
<b>13.33</b>	<b>ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.....</b>	<b>295</b>
<b>CAPÍTULO 14 - GREVE - LEI Nº 7.783/1989 .....</b>	<b>297</b>	
<b>14.1</b>	<b>CONCEITO.....</b>	<b>297</b>
<b>14.2</b>	<b>CLASSIFICAÇÃO DAS GREVES .....</b>	<b>297</b>
<b>14.3</b>	<b>LIMITES AO DIREITO DE GREVE .....</b>	<b>298</b>
<b>14.4</b>	<b>LEGITIMIDADE.....</b>	<b>298</b>
<b>14.5</b>	<b>PROCEDIMENTO.....</b>	<b>298</b>
<b>14.6</b>	<b>DIREITOS E DEVERES .....</b>	<b>299</b>
<b>14.7</b>	<b>EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO .....</b>	<b>300</b>
<b>14.8</b>	<b>LOCKOUT.....</b>	<b>300</b>



## **DIREITO DO TRABALHO**

### **APLICADO**

#### **CAPÍTULO 15 – PRINCIPAIS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID – 19**

<b>NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>301</b>
15.1 PRINCIPAIS PONTOS A DESTACAR MP Nº 927/2020 (VIGÊNCIA ENCERRADA).....	307
15.2 MP Nº 936/2020 – CONVERTIDA NA LEI Nº 14.020, DE 2020.....	312
15.3 MPNºS 944 – CONVERTIDA NA LEI Nº 14.043, DE 2020 E 945 – CONVERTIDA NA LEI Nº 14.047, DE 2020 .....	313
15.4 LEI Nº 14.151/2021.....	313
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>315</b>



# LISTA DE ABREVIATURAS

- AC** – Acordo Coletivo
- ADCT** – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
- ADI** – Ação Direta de Inconstitucionalidade
- CC** – Código Civil
- CC** – Convenção Coletiva
- c.c.** – combinado com
- CEF** – Caixa Econômica Federal
- CF** – Constituição Federal
- CGT** – Confederação Geral dos Trabalhadores
- CIPA** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho
- CNPS** – Conselho Nacional de Previdência Social
- CPC** – Código de Processo Civil
- CTPS** – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- CUT** – Central Única dos Trabalhadores
- Dec.** – Decreto
- Dec.-Lei** – Decreto-lei
- DRTE** – Delegacia Regional do Trabalho e Emprego
- EPI** – Equipamento de Proteção Individual
- FGTS** – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- INSS** – Instituto Nacional de Seguro Social
- LEP** – Lei de Execução Penal
- LINDB** – Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro
- OGMO** – Órgão Gestor de Mão de Obra



# CAPÍTULO 1 – HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

---

## INTRODUÇÃO

O homem sempre trabalhou, entretanto, cabe destacar que o Direito do Trabalho é um fenômeno típico da sociedade, que surge após a Revolução Industrial, ou seja, anteriormente, as formas de trabalho podem ser divididas da seguinte maneira:

Inicialmente destaca-se que a primeira forma de trabalho foi a denominada escravidão, época na qual os escravos, pessoas que executavam os trabalhos não gozavam de nenhum direito, podendo se afirmar que essas pessoas eram consideradas como coisas.

Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>1</sup> destaca que a palavra *trabalho* é originada de *tripalium*, que representa um instrumento composto de três paus usada para tortura, lembrando que o trabalho humano sempre existiu desde os primórdios da civilização e certamente continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo.

Da mesma maneira, na denominada antiguidade, o trabalho não era considerado algo digno, visto pelos pensadores gregos da época, entre eles Platão e Aristóteles, como algo indigno.

Já no feudalismo, outra situação imposta era a denominada servidão, na qual um senhor dava proteção aos servos sem liberdade, podendo ser política, militar ou até mesmo ambas, e, em contrapartida,

---

1 BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, p. 35.



essas pessoas se encarregariam de toda a produção rural que era entregue ao senhor feudal, como forma de se manter vivo e alimentado.

Na Idade Média, nascem as corporações de ofício, em que predominam três espécies de trabalhadores: os mestres, que tinham o domínio de toda a parte artesanal; seus companheiros, que estavam ao lado, para auxílio no que fosse necessário; e, por fim, os aprendizes, que gostariam de um dia ser mestres ou até mesmo companheiros.

Na própria sociedade pré-industrial, ou seja, antes da revolução, eram comuns também os contratos de serviço e locação, inclusive no que diz respeito à mão de obra, tudo regido pelo Direito Civil.

Após a Revolução Industrial, em especial na França, as corporações de ofício foram extintas, não existindo mais as figuras de mestre, companheiro e aprendiz, eis que o que se pregava era a liberdade individual de todo cidadão.

Com o início dessa Revolução Industrial e com o nascimento das grandes máquinas, há a necessidade de força humana para manejar as máquinas, fazendo com que os escravos fossem substituídos pelo trabalhador assalariado. Há o denominado êxodo rural, no qual pessoas saem dos campos e ocupam as cidades em busca de empregos e melhores condições de vida.

---

## 1.1 O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

Prevalece o entendimento de que o nascimento do direito do trabalho se dá com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. A própria revolução tecnológica traz uma grande crise para o Direito do Trabalho, eis que, um serviço outrora feito por um grande número de trabalhadores, com surgimento da máquina, é feito por um número menor, acarretando um enorme desemprego.

Dessa maneira com pouca oferta e muita procura, surgem as condições degradantes do direito do trabalho. Buscando uma melhoria, os próprios trabalhadores começam a se reunir com o objetivo de reivindicar condições de trabalho mais favoráveis, por meio de associações que mais tarde seriam conhecidas como sindicatos.



# CAPÍTULO 2 – O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Brasil passa por forte influência interna e externa e, a partir de 1930, com o início da era Vargas, o Direito do Trabalho passa a ganhar força no país, eis que muitas normas foram elaboradas e até mesmo importadas da Europa, a fim de que os trabalhadores pudessem ter uma mínima condição social.

Externamente, pode-se afirmar que a própria criação de Leis trabalhistas no Brasil foi resultado da adesão do país ao Tratado de Versailles e a própria assunção do compromisso de observações das normas laborais mínimas de acordo com o estabelecido pela própria Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Internamente, destaca-se que, em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que passou a expedir decretos sobre profissões, trabalho de mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939).

Por influência do próprio constitucionalismo social, a Constituição Federal de 1934 tratou pela primeira vez do Direito do Trabalho, garantindo liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas.

Em 1943, no estádio São Januário, no dia 1º de maio, Vargas promulga a Consolidação das Leis do Trabalho, um diploma legal, visando dar direitos amplos aos trabalhadores, anexando nela normas de direito processual, material e também coletivo.

Apesar de a própria Justiça do Trabalho ter nascido no Brasil em 1934, com a Constituição do referido ano, ela passa a ser integrante do Poder Judiciário apenas em 1946, sendo uma justiça de caráter

# CAPÍTULO 5 – PRINCÍPIOS INFORMADORES DO DIREITO DO TRABALHO

## 5.1 CONCEITO

Princípios são regras básicas que podem trazer fundamentação para todo ordenamento jurídico, ou seja, são mandamentos que otimizam o sistema jurídico.

Todo ramo do direito, além das normas, também é reconhecido por seus princípios, que são fundamentais para eficácia da aplicação do Direito. A própria autonomia dos diferentes ramos do Direito pode ser exposta em razão dos princípios específicos, que inspiram e dão norte para as partes envolvidas e até mesmo para o magistrado, ao se deparar com uma lide.

## 5.2 FUNÇÃO DOS PRINCÍPIOS

Quando se fala em princípios, importante destacar que eles servem como peça-chave para compreensão das próprias normas de Direito do Trabalho, de forma que seja delineador para um sistema jurídico harmonioso e integrado. Ademais, também servem de inspiração e como forma de orientação para que o legislador e outros agentes criadores de normas o façam de forma que o sistema se mantenha integrado.

Assim, pode-se dizer que os princípios do Direito do Trabalho desempenham as seguintes funções:

- função informadora: os princípios servem de inspiração ao legislador e de fundamento para a criação de novas normas de Direito do Trabalho;



- função normativa: atua como fonte supletiva de Direito, nas hipóteses de lacuna ou omissões da lei;
- função interpretativa: os princípios servem de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.

### 5.2.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO

A base de todo o ordenamento jurídico brasileiro se norteia no denominado princípio da dignidade humana, insculpido no art. 1º, III, da Carta Magna, razão pela qual pode-se afirmar que tal princípio alcança tudo que diz respeito ao Direito do Trabalho, eis que todo trabalhador é pessoa humana.

Ingo Wolfgang Sarlet<sup>1</sup> conceitua a dignidade da pessoa humana como uma “qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade”, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Correlato à dignidade da pessoa humana, há, também, o princípio do valor social do trabalho. Assim, pode-se afirmar categoricamente que o trabalho tem seu valor social, desde que proporcione a dignificação da pessoa por meio de um trabalho decente. Esse princípio é violado quando há formas de trabalho no regime de escravidão, trabalho degradante, trabalho infantil, jornadas exaustivas e na presença de assédios morais e sexuais, entre outros.

No que diz respeito aos princípios constitucionais específicos do Direito do Trabalho, podem se destacar os seguintes:

---

1 SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 32.



# CAPÍTULO 9 – EMPREGADOR

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 2º, *caput*, em conjunto com o § 1º, traz literalmente o conceito do empregador, senão vejamos:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Desta forma, temos de entender que existem algumas espécies de empregadores, quais sejam:

## 9.1 EMPREGADORES URBANOS

Está plasmado no art. 2º, *caput*, da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

### 9.1.1 EMPREGADORES RURAIS

Exposto literalmente no art. 3º da Lei nº 5.889/1973: “empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados”.

# CAPÍTULO 12 – SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

## 12.1 BREVE HISTÓRICO DO SALÁRIO

Na antiguidade, a retribuição dos serviços era feita mediante troca de determinada quantidade de sal.

Na escravidão, por óbvio, sequer se falava em salário, haja vista que o escravo não era considerado um sujeito de direitos e, sim, uma coisa, um objeto.

Na servidão, também não se pode falar em pagamento de salário.

Diz Everaldo Gaspar Lopes de Andrade<sup>1</sup> que “a partir da Revolução Francesa de 1789 seguiu-se o sistema do assalariado, também sem disciplinamento, uma vez que ele variava em função da lei da oferta e da procura, tornando o salário uma mercadoria que variava em função da perspectiva econômica. Contra essa estrutura de relacionamento levantaram-se o manifesto comunista de 1848 e a Encíclica *Rerum Novarum* de 1891”.

## 12.2 REMUNERAÇÃO

É o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro, seja em utilidades, provenientes do empregador (salário) ou de terceiros (gorjetas),

1 ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. *Curso de Direito do Trabalho*. LTr. 2. ed. São Paulo, 1992. p. 153.



em decorrência do contrato de trabalho. Portanto, à luz do art. 457, *caput*, da CLT, podemos dizer que a expressão é a seguinte:

Remuneração: Salário + Gorjetas.

## 12.3 SALÁRIO

Segundo Amauri Mascaro Nascimento<sup>2</sup>, “é o conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado não só como contraprestação do trabalho, mas, também, pelos períodos em que estiver à disposição daquele aguardando ordens, pelos descansos remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força de lei”.

## 12.4 GORJETA

São pagamentos feitos por terceiros ao empregado, ou seja, o cliente paga um valor ao empregado que o serviu. As gorjetas não podem servir para complementação do salário mínimo.

Ainda sobre as gorjetas, a Súm. 354 do TST determina:

SÚMULA Nº 354 – GORJETAS – NATUREZA JURÍDICA – REPERCUSSÕES. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

**Observação:** Com o advento da Lei nº 13.419/2017, o § 3º do art. 457 da CLT inseriu outras regras sobre as gorjetas, conforme abaixo:

LEI Nº 13.419, DE 13 DE MARÇO DE 2017.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

2 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 421.





data-base, observado a Súmula nº 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis nºs 6.708, de 30-10-1979 e 7.238, de 28-10-1984.

### 13.15 HOMOLOGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Quando há o rompimento do contrato de trabalho, deverá ser homologada essa ruptura, que pode ser considerada como ato em que o empregador presta conta de todos os valores rescisórios devidos aos empregados, quitando a dívida, para não incidir em mora.

Com os valores confirmados, a rescisão contratual é homologada.

Com a reforma trabalhista não há mais necessidade de o contrato de trabalho ser homologado. A partir da nova lei, tanto os empregados que contam com menos de um ano de trabalho como aqueles que contam com mais de um ano terão sua homologação da rescisão contratual nas próprias dependências do empregador.

Obviamente, o sindicato ainda poderá homologar o contrato de trabalho, desde que isso esteja previsto na Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, foi dada nova redação ao § 6º do art. 477 da CLT, bem como revogado expressamente o § 7º e acrescido o § 10 a esse mesmo artigo, a saber:

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 7º (*Revogado pela Lei nº 13.467/2017*).

[...]

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimen-



# CAPÍTULO 15 – PRINCIPAIS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Neste capítulo iremos trabalhar sobre Direito do Trabalho pós-pandemia, ou seja, verificar toda produção normativa do Direito do Trabalho especificamente neste período da Covid, tentando vislumbrar o que disso ficará para o pós-pandemia nas relações individuais de trabalho.

Fato é que com a Reforma trabalhista de 2017, o direito do Trabalho estava meio deixado de lado, entretanto, com advindo da pandemia esta matéria novamente tornou-se protagonista. A pandemia mostrou a importância da disciplina jurídica das relações de trabalho.

Primeiramente é importante destacar o advindo da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que, no art. 3º, aduz:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas: (Redação dada pela Lei nº 14.035, de 2020)

- I – isolamento;
- II – quarentena;
- III – determinação de realização compulsória de:
  - a) exames médicos;
  - b) testes laboratoriais;
  - c) coleta de amostras clínicas;