

Após a leitura do curso, solicite o certificado de conclusão em PDF em nosso site: www.administrabrasil.com.br

Ideal para processos seletivos, pontuação em concursos e horas na faculdade.
Os certificados são enviados em **5 minutos** para o seu e-mail.

Carga horária no certificado: 180 horas

O que é Direito do Trabalho?



O direito do trabalho, também chamado de direito trabalhista, é um **ramo do direito privado** que é responsável por regular a relação jurídica entre trabalhadores e empregadores, baseado nos princípios e leis trabalhistas.

A [Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\)](#) e a [Constituição Federal de 1988](#) regem as normas e regras que estabelecem os critérios mínimos para que essa relação

seja harmoniosa e lícita, preservando os direitos de ambas as partes e a dignidade humana do trabalhador.

Como veremos durante este curso, o direito do trabalho é um dos ramos mais importantes do direito privado para a sociedade atual, **pois a relação do ser humano com o trabalho vai além da necessidade da renda para viver.**

Para que servem as Leis do Trabalho?

<https://youtu.be/RISDFVIq0-M>

Dentro das relações sociais contemporâneas, **a função social de uma pessoa é geralmente estabelecida a partir do papel que ela desempenha no seu trabalho.**

Ao conhecer alguém, é normal perguntarem o nome dessa pessoa e no que ela trabalha. **Você, inclusive, já deve ter passado por isso diversas vezes.**

O trabalho, portanto, **não tem apenas o papel de garantir a renda**. É por meio dele que conhecemos pessoas, estabelecemos relacionamentos e nos enquadramos dentro da sociedade.

Mesmo assim, a relação jurídica do trabalho, isto é, num contrato realizado entre duas partes, **é importante para garantir o sustento do trabalhador e, principalmente, a sua proteção e segurança**, uma vez que essa relação é desigual, com uma parte menos favorecida do que a outra.

O trabalhador oferece ao empregador suas habilidades, força de trabalho e tempo, **enquanto o empregador lhe oferece dinheiro**. Essa relação contratual para o trabalho, naturalmente desproporcional, precisa ser protegida por leis específicas que garantam amparo à parte hipossuficiente (que é o trabalhador).

Dessa forma, as leis trabalhistas não só servem para manter uma relação jurídica de trabalho harmoniosa entre trabalhadores e empregadores, mas também protege a força de trabalho do país, **garantindo direitos** (alguns deles **potestativos**, isto é, que não admite contestações) **e proteção**, estabelecendo [padrões que preservem a dignidade da pessoa humana](#).

Origem do Direito do Trabalho

<https://youtu.be/GeKs6rjffA0>

No mundo inteiro, a discussão sobre o direito do trabalho **começou junto com a Revolução Industrial, no final do século XVIII.**

As relações de trabalho no berço do sistema capitalista industrial eram realizadas diretamente entre empregadores e trabalhadores, **sem a intervenção ou normatização do Estado.**

Dessa forma, **o trabalho e o pagamento eram definidos pelos empregadores**, oferecendo cargos àqueles que aceitavam as condições.

Essa relação resultou na precarização e na condição desumana do trabalho, como, por exemplo, jornadas de 16 horas diárias, homens, mulheres e crianças trabalhando em fábricas sem proteção ou supervisão, salários indignos, adoecimento dos trabalhadores e nenhuma proteção em casos de desemprego ou acidentes de trabalho.

Essas condições, repetidas mundo afora, fizeram com que os trabalhadores se organizassem enquanto categoria, criando sindicatos para se mobilizar na conquista de direitos que protegessem o trabalhador e a relação de trabalho, **oferecendo condições dignas e seguras para tal.**

Essas movimentações autônomas de trabalhadores despertaram a necessidade de leis e relações jurídicas que protegessem o trabalho e os trabalhadores, criando sistemas de amparo, além de disponibilizar critérios contratuais mínimos, como o salário mínimo, o limite de horas de trabalho, entre outras conquistas.

Direito do trabalho no Brasil

<https://youtu.be/xtZHosowhFw>

No Brasil, especificamente, a discussão sobre o direito do trabalho começou no final do século XIX, **por conta da escravidão**, que só foi abolida no país em 1888, e **por conta da economia pouco industrializada**, pautada principalmente na agricultura.

Mesmo assim, existia movimentação no país sobre **estabelecimento de leis e amparos na relação trabalhista**, como a proibição do trabalho infantil (menores de 12 anos), a limitação de horas trabalhadas e até a disposição de férias obrigatórias.

Entretanto, essas movimentações eram esparsas, **sem um conjunto legislativo de normas de regulamentação e proteção do trabalho e dos trabalhadores**.

Isso mudou em 1923, com a criação do **Conselho Nacional do Trabalho (CNT)**, um órgão que primariamente tinha como objetivo estabelecer as regras criadas pela **Organização Internacional do Trabalho (OIT)** após a Primeira Guerra Mundial.

Em 1934, no entanto, surge, durante o primeiro governo de Getúlio Vargas, **a primeira Constituição brasileira a tratar do direito do trabalho**, marcando a mudança econômica do país, que passou a investir mais na indústria e menos na agricultura.

A Constituição de 1934 garantia aos trabalhadores direitos fundamentais, como o salário mínimo, jornadas de trabalho de oito horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas, liberdade sindical e uma série de normas de proteção aos trabalhadores.

Mesmo com várias conquistas para os trabalhadores brasileiros, a garantia de direitos trabalhistas e a formação do direito do trabalho no âmbito jurídico, a verdadeira revolução na área dentro do território nacional ocorreu em 1943, ainda durante o governo Vargas, com a **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**.

A Consolidação das Leis do Trabalho

https://youtu.be/1Z_llilwg6Y

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada através do decreto-lei nº 5.452/1943, foi um marco no direito do trabalho brasileiro, **reunindo e sistematizando**

regras e leis trabalhistas num único documento, que lida desde regras de proteção às normas das relações jurídicas entre trabalhadores e empregadores.

A CLT possui 922 artigos que regulamentam as relações do trabalho, os direitos e deveres de empregados e empregadores, além de questões legais e jurídicas a respeito dessa relação.

A Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo tendo 77 anos, **normatiza o trabalho no Brasil até os dias atuais, e é modelo internacional de leis e regulamentações trabalhistas.**

A **Constituição Federal de 1988** trouxe algumas mudanças nas relações de trabalho e inseriu o trabalho como fundamento da mesma e como direito e garantia fundamental dos cidadãos brasileiros.

Mesmo com as alterações provocadas pela Reforma Trabalhista de 2017, **a CLT ainda é o norte das relações trabalhistas e do direito do trabalho no Brasil.**

Diante da sua importância e das alterações recentes, **é primordial que as empresas realizem um compliance trabalhista em seus departamentos.**

Os Princípios do Direito do Trabalho

Como todas as áreas do direito, o direito do trabalho é norteado por **princípios que definem a ótica que o aplicador do direito deve aplicar sobre as normas e regras aplicáveis dentro do direito do trabalho.**

Esses princípios, portanto, são muito importantes para a efetiva aplicação das regras expostas na CLT nas relações jurídicas trabalhistas, **pois o juiz deve analisar o caso concreto a partir desses princípios.**

No caso da CLT, a aplicação dos princípios está exposta dentro do próprio documento, no artigo 8º:

“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”.

Os princípios do direito do trabalho brasileiro são: o princípio da proteção, da continuidade, da primazia da realidade, da intangibilidade salarial, da inalterabilidade contratual lesiva e da irrenunciabilidade de direitos.

Todos serão vistos de forma mais ampla a seguir.

1. Princípio da proteção

<https://youtu.be/0bJydzXmjKM>

O princípio da proteção é o princípio mais importante do direito do trabalho, **tanto é que os demais princípios são baseados e levam em consideração este primeiro**.

Em outros âmbitos do direito, existe a preocupação em manter as partes juridicamente envolvidas em pé de igualdade.

No direito do trabalho, entretanto, **há uma necessidade de dar proteção preferencial ao trabalhador, que é a parte hipossuficiente numa relação jurídica trabalhista**.

Entre o empregado e o trabalhador, **o risco da relação contratual de trabalho sempre é maior para o empregado**, que geralmente depende daquela renda para a sua subsistência, enquanto o empregador paga o empregado pela sua força de trabalho e habilidades na área.

Assim, o princípio da proteção indica que, numa disputa judicial, a norma mais favorável deve ser aplicada ao trabalhador e que, quando há dúvida na **aplicação de uma norma ou de uma decisão**, o resultado deve compensar o trabalhador.

2. Princípio da continuidade

<https://youtu.be/vJrA4zqXEyA>

Esse princípio, firmado pela [súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho \(TST\)](#), define que o contrato de trabalho, por via de regra, tem prazo indeterminado de validade, exceto nos casos de contrato com prazo definido.

Esse princípio aponta que, caso um contrato seja terminado ou rompido por não prestação do serviço contratado, é tarefa do contratante provar o motivo do término do contrato, pois o princípio da continuidade é favorável ao trabalhador.

3. Princípio da primazia da realidade

<https://youtu.be/Npbvgy3k5w>

O princípio da primazia da realidade aponta que os fatos devem ser julgados mais importantes e relevantes para o caso concreto do que documentos ou contratos.

Por exemplo, se uma pessoa foi contratada como [recepção](#) de uma empresa, porém realiza funções financeiras e administrativas e consegue prová-las por meio de testemunhas e outras provas, valerá, naquele caso concreto, o que puder ser provado a partir dos fatos, não o que está disposto no contrato.

Esse princípio pode ser benéfico tanto para o trabalhador quanto para o empregador, uma vez que ambas as partes podem apresentar outros tipos de provas para mostrar como os fatos ocorriam na relação trabalhista.

4. Princípio da intangibilidade salarial

<https://youtu.be/c2qhwKdO0Q>

Esse princípio tem como objetivo proteger a contrapartida monetária que o trabalhador recebe ao fornecer ao empregador sua força de trabalho.

Assim, tem como objetivo garantir um salário digno ao empregado.

5. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

<https://youtu.be/fI8EDljtpaY>

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é similar ao da intangibilidade salarial, **mas define que não se pode estipular um contrato de trabalho cujas cláusulas prejudiquem o trabalhador ou seus direitos.**

Esse princípio está disposto em alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, como o [artigo 468](#), por exemplo, que não permite que mudanças contratuais que possam prejudicar o trabalho sejam feitas:

“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”.

6. Princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas

<https://youtu.be/RxR4lhf5hVI>

Este último princípio **define que os trabalhadores não podem abdicar de seus direitos, independente se o fizerem por coação do empregador ou por vontade própria.**

Esse princípio tem como objetivo preservar os direitos do trabalhador e dar força efetiva às normas e leis dispostas na Consolidação das Leis do Trabalho, fazendo com que tanto a sociedade quanto o Poder Judiciário sejam obrigados a cumprir as normas aplicáveis.

Dessa forma, mesmo que um trabalhador assine um contrato que indique que algum direito dele não será contemplado, **o contrato apresentará um vício e, pelo princípio da inalterabilidade e da proteção, aquela cláusula não será válida.**

Reforma Trabalhista: o que Mudou

<https://youtu.be/eXJTaCLxPFY>

A reforma trabalhista do governo de Michel Temer em 2017 **apresentou mudanças substanciais no direito do trabalho brasileiro e na Consolidação das Leis do Trabalho.**

Portanto, é importante que o advogado trabalhista esteja atento às mudanças aplicadas na época e as mudanças que o presidente Jair Bolsonaro ensaia, como o **“contrato verde e amarelo”**.

Listamos, aqui, as principais mudanças que a reforma trabalhista de 2017 e a Declaração da Liberdade Econômica, **como ficou conhecida a lei nº 13.874/2019.**

1. Vale o que for combinado no contrato

O que for combinado no contrato entre o empregador e o trabalhador tem força de lei, embora os contratos não possam definir ações contra a lei, nem negociar direitos trabalhistas essenciais.

2. Parcelamento de férias

As férias podem ser parceladas em até três vezes, sendo que uma das vezes tem que ter o mínimo de 14 dias.

3. Flexibilização das jornadas de trabalho

As **jornadas de trabalho** podem ser estendidas, os horários para almoço podem ser encurtados, jornadas parciais e temporárias são permitidas e a jornada intermitente agora é possível.

4. Terceirização irrestrita

As atividades-fim de uma empresa podem contar com trabalhadores terceirizados.

Mecanismos de proteção ao trabalhador foram criados com essa mudança, com a impossibilidade de um trabalhador ser demitido e depois contratado novamente como terceirizado (deve-se esperar 18 meses).

5. Demissão em acordo

A demissão em comum acordo é legal desde a reforma trabalhista de 2017. Assim, o empregador e o empregado podem, em comum acordo, **realizarem uma demissão que garante uma redução da multa para o empregador e o acesso a 80% do valor do FGTS para o empregado.**

6. Registro de ponto

A **Declaração de Direitos de Liberdade Econômica (lei nº 13.874/2019)** retirou a obrigação de marcar o ponto de entrada e saída dos trabalhadores para empresas que tenham até 20 funcionários.

7. Desconsideração da personalidade jurídica

Embora seja uma mudança no Código Civil, a desconsideração da personalidade jurídica apresenta bastante impacto nas relações trabalhistas. **A personalidade jurídica não é mais atrelada aos seus sócios.**

Agora, no caso de execução judicial por parte do empregador contra a empresa, os bens particulares dos sócios só poderão ser executados se for provado que os mesmos se beneficiaram, de forma direta ou indireta, do abuso cometido.

Principais Direitos Trabalhistas Previstos na CLT

Os **principais direitos trabalhistas garantidos** pela CLT que tanto a empresa quanto você, advogado, devem conhecer, **são os que estão relacionados à remuneração**. Acompanhe, a seguir.

1. Jornada de trabalho

<https://youtu.be/W1MS6CcXL0>

De acordo com a Constituição Federal de 1988, **a jornada de trabalho de um colaborador não deve ultrapassar oito horas diárias e 44 horas semanais**.

Tudo o que for trabalhado além destes limites é considerado como hora extra e deverá ser remunerado como tal.

2. Hora extra

<https://youtu.be/46FT51k-FUQ>

Falando em hora extra, segundo a lei, **nenhum colaborador é obrigado a fazer hora extra**. Por isso, a empresa não pode obrigá-lo e, caso não possa fazer, **o colaborador poderá recusar**.

O pagamento de hora extra deve ser de, ao menos, 50% a mais do valor normal da hora do colaborador. Quando esta for realizada à noite, em feriados ou aos finais de semana, **o colaborador deverá receber os respectivos adicionais**.

3. Intervalos para descanso: Intrajornada e entre jornadas

<https://youtu.be/LG29tbV8vIA>

A CLT também garante aos trabalhadores uma série de intervalos. **Eles se dedicam ao descanso entre uma jornada e outra.** Também, em meio à jornada para fins de descanso e alimentação.

O intervalo entre jornadas deve ser, no mínimo, de 11 horas. Já o intrajornada, dentro dela, somente existe para jornadas acima de 4 horas diárias. Até 6 horas há direito ao intervalo de 15 minutos, enquanto a partir de 6 horas ele é de ao menos 1 hora.

Contudo, **a CLT também permite aos sindicatos estipularem intervalo intrajornada inferior ao previsto na lei.** Entretanto, dispõe que nesse caso as jornadas superiores a 6 horas terão no mínimo 30 minutos de intervalo.

4. FGTS

<https://youtu.be/ydFpDGGR2hs>

Mensalmente, a empresa é obrigada a depositar o equivalente a 8% do valor do salário bruto do colaborador.

Esse depósito tem o objetivo de que o colaborador consiga receber esta reserva nos momentos em que mais precisa: no caso de ser demitido ou para usar na compra da casa própria, por exemplo.

5. 13º Salário

https://youtu.be/qwaoYbP_OSE

Todo colaborador registrado tem direito a receber o 13º salário. Este é pago em duas parcelas. O valor será integral se o colaborador trabalhou pelo período de um ano ou parcial, caso tenha trabalhado menos de um ano.

6. Férias

(Cálculo de férias no mesmo vídeo do item acima - 13º Salário)

Os colaboradores têm direito a 30 dias de descanso a cada 12 meses trabalhados.

As férias do [funcionário](#) têm um cálculo diferenciado. O colaborador recebe o valor do seu salário com o acréscimo de mais um terço deste valor no primeiro dia de férias.

7. Licença-maternidade e licença-paternidade

<https://youtu.be/SR21leFTjHc>

As empresas que não fazem parte do Programa Empresa Cidadã concedem licença-maternidade de 120 dias a partir da data do nascimento do bebê.

Para as colaboradoras que trabalham em empresas que fazem parte do programa, a licença é de 180 dias. **Para os colaboradores pais, a licença-paternidade é de cinco e vinte dias, respectivamente.**

8. Seguro desemprego

<https://youtu.be/LnIdE87JeZ4>

Quando o colaborador é demitido sem justa causa, ele pode solicitar o seguro desemprego.

Cada categoria determina o tempo mínimo que o colaborador precisa ter trabalhado para que tenha direito a receber o seguro desemprego.

9. Vale-transporte

<https://youtu.be/WE7m8ByXr0I>

O colaborador que utiliza transporte público para ir e voltar da empresa pode solicitar o vale-transporte. O benefício deve ser dado no primeiro dia útil mês.

10. Adicional de insalubridade e periculosidade

<https://youtu.be/gzIqUdBCXZI>

A CLT também garante aos empregados que trabalham expostos a ambientes perigosos ou insalubres o recebimento de um valor extra mensalmente **que visa compensar o desgaste físico e a ameaça sob o qual se arriscaram.**

É possível citar, por exemplo, trabalhos realizados em câmaras frias ou perto de caldeiras, assim como o trabalho de segurança noturno e limpeza de locais com grande circulação pública.

Portanto, o recebimento de valores adicionais no caso de prestação de serviços nessas condições é **garantido pela CLT.**

Contudo, caso o empregado passe a realizar funções que não demandam proximidade com os elementos perigosos ou insalubres, **ele pode deixar de receber o adicional sem que isso seja considerado alteração salarial lesiva.**

11. Aviso prévio

O aviso prévio também é garantido, tanto ao empregador quanto ao empregado. Ele corresponde a um período em que o contrato ainda permanece ativo mesmo após a comunicação de rompimento contratual por uma das partes.

Dessa forma, nem o empregado é pego de surpresa e possui ao menos mais um mês de salário garantido, nem o empregador tem suas atividades dificultadas pela ausência de mão-de-obra.

12. Dispensa de prestação de trabalho em algumas situações específicas

O texto legal também **prevê a possibilidade de dispensa da prestação de trabalho, sem prejuízo salarial, em algumas situações específicas.**

Dentre elas estão, por exemplo, casamento, falecimento de parente próximo, doação de sangue e participação nas eleições na condição de mesário.

13. Descanso semanal remunerado

<https://youtu.be/nlc5eOsNmYk>

O repouso ou descanso semanal remunerado também é garantido pela CLT, assim como pela Constituição Federal.

Ele corresponde a um dia de descanso semanal que o trabalhador deve ter direito, sendo este dia, aliás, remunerado como se trabalhasse.

No caso de pessoas que prestam serviços apenas de segunda a sexta-feira, **há dois dias de descanso semanal, ambos remunerados.**

Já no caso de quem trabalha 6 dias por semana, **não há obrigatoriedade de que a folga corresponda ao domingo.** Contudo, a maioria das convenções coletivas estabelece que a cada 4 semanas uma folga deve coincidir com o domingo.

Assim, a regra que se deve ter em mente e que é de aplicação geral é que **o trabalhador não pode prestar labor por 7 dias consecutivos sem que, em meio deles, haja pelo menos uma folga.**

14. Recebimento de indenização por dano moral, estético ou material

<https://youtu.be/md3pMxsEiwM>

Por fim, ressalta-se que a CLT, assim como o Código Civil, **garante ao trabalhador o recebimento de compensação monetária por dano moral, estético ou material.**

Considerações Finais



O direito do trabalho é um dos ramos do direito que mais tem impacto no cotidiano da sociedade.

É por meio das convenções e regulamentações da relação trabalhista que a economia gira e que a grande maioria dos indivíduos adquirem a renda para sua subsistência.

Portanto, **o direito do trabalho é de suma importância para o trabalhador.**

Por isso, é muito importante que o **advogado trabalhista continue se especializando e se atualizando para representar seus clientes na esfera jurídica** quando esses sentirem que estão tendo seus direitos lesados.

Da mesma forma que as relações sociais mudam, **as relações de trabalho também acompanham essas mudanças.** Cabe ao legislador compreender essas mudanças e estabelecer novos critérios, que protejam direitos conquistados pelos trabalhadores.