

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS CAMPUS BENEDITO BENTES PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA (PROFEPT/IFAL)

Carlos Farias da Silva

TRIPALIUM: NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO PARA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

CARLOS FARIAS DA SILVA

TRIPALIUM: NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO PARA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Produto Educacional apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT/IFAL) como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Francisco de Almeida Castilho.



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação Instituto Federal de Alagoas Campus Avançado Benedito Bentes Biblioteca

S586t

Silva, Carlos Faria da.

Tripalium: noções de direito do trabalho para educação profissional e tecnológica / Carlos Faria da Silva. – 2020.

229 f.: il. 1 CD-ROM: il.

Produto Educacional da Dissertação — *Tripalium:* noções de direito do trabalho para educação profissional e tecnológica (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) - Instituto Federal de Alagoas, Campus Avançado Benedito Bentes, Maceió, 2020.

1. Jogos Pedagógicos. 2. Ensino. 3. Aprendizagem Significativa. 4 Formação do Cidadão. 5. Produto Educacional. I. Título.

CDD:371.3078

Fernanda Isis Correia da Silva Bibliotecária - CRB-4/1796

O PRODUTO EDUCACIONAL

O *Tripalium* é um produto educacional desenvolvido numa pesquisa de mestrado, intitulada "Construção de um *serious game* para abordagem de noções de direito do trabalho no contexto da Educação Profissional e Tecnológica", do Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT/IFAL). A pesquisa foi norteada pelo método da pesquisa-ação, e, por isso, o desenvolvimento do produto educacional contou com ampla participação de estudantes dos cursos técnicos integrados de nível médio do Instituto Federal de Alagoas, Campus Marechal Deodoro.

O *Tripalium* trata-se de um jogo de tabuleiro físico que aborda noções de direito do trabalho e tem como objetivos a promoção da conscientização dos principais direitos do trabalhador brasileiro, bem como o incremento da formação profissional e cidadã dos estudantes da Educação Profissional e Tecnológica.

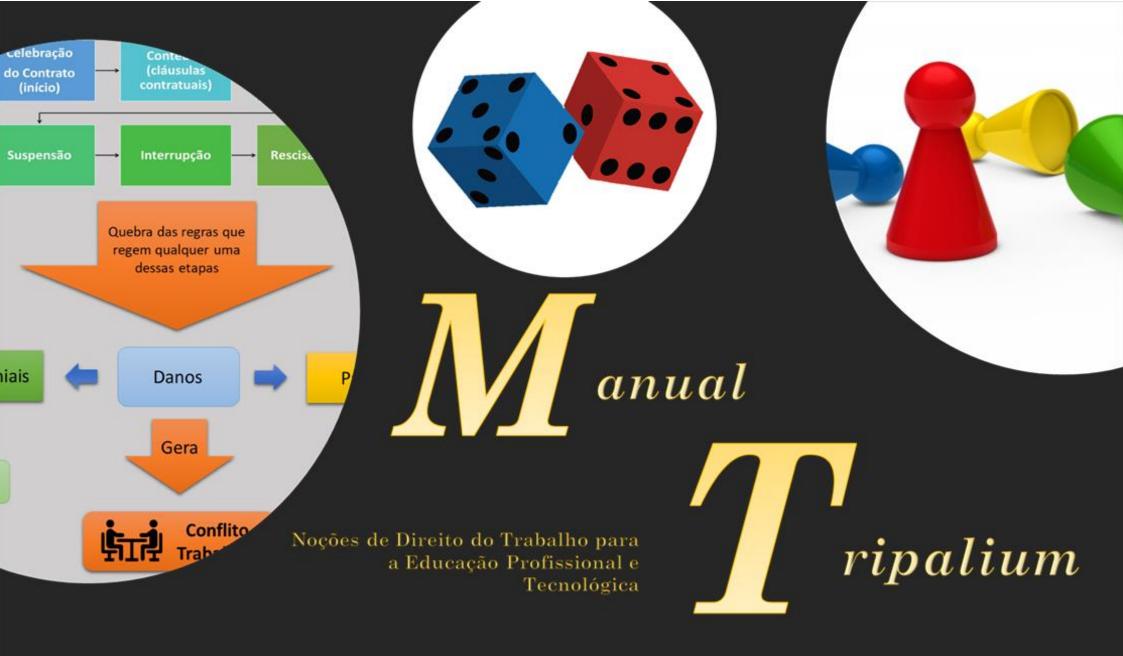
O jogo é acompanhado de uma apostila, um organizador prévio que foi elaborado a partir dos princípios da Teoria da Aprendizagem Significativa de David Ausubel, de modo a estruturar o conteúdo numa linguagem simples e de forma clara e organizada. O material contempla os principais conceitos abordados no jogo, tais como os direitos trabalhistas básicos, noções de contratos de trabalho, instituições públicas incumbidas da proteção ao trabalhador, além de apresentar formas de acesso ao Poder Judiciário Trabalhista. A referida apostila deverá ser objeto de leitura por parte dos jogadores antes mesmo da utilização do jogo. Durante as partidas, entretanto, os estudantes poderão consultá-la de acordo com as regras estabelecidas no Manual do *Tripalium*.

Palavras-chave: Educação Profissional. Ensino. Jogos Educacionais. Direito do Trabalho. Aprendizagem Significativa. Formação Cidadã.

SUMÁRIO

1 Manual <i>Tripalium</i>	05
2 Cartas – Pilha Comum	13
3 Cartas – Armadilha Superior	21
4 Cartas – Armadilha Inferior	25
5 Tabuleiro	29
6 Apostila	31

MANUAL TRIPALIUM



Carlos Farias da Silva Fábio Francisco de Almeida Castilho

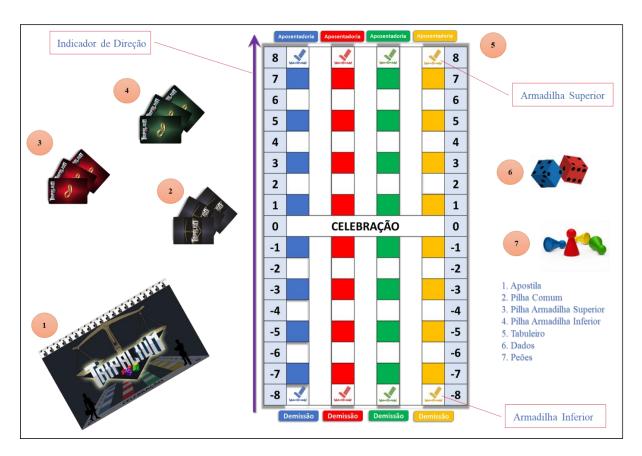
Apresentação

- O *Tripalium* é um jogo de tabuleiro que tem como objetivo apoiar os jogadores na aprendizagem de noções de direito do trabalho, utilizando para isso a motivação que os jogos proporcionam.
- O *Tripalium* é composto por um conjunto de perguntas, algumas elaboradas a partir de pequenos relatos de casos fictícios. Essas perguntas e casos fictícios estão dispostos em 192 cartas, cujos enunciados abordam o conteúdo da apostila do *Tripalium*.

Para vencer, o jogador precisará saber as respostas corretas dos temas tratados e contar com um pouco de sorte!

Elementos do Jogo

- 🔖 01 Tabuleiro retangular com 4 pistas, cada uma contendo 17 casas;
- ♦ 02 dados nas cores vermelha e azul;
- \$\square\$ 04 peões;
- \$\frac{1}{2}\$ 192 cartas, distribuídas em três pilhas: pilha comum (108 cartas), pilha da armadilha superior (42 cartas) e pilha da armadilha inferior (42 cartas);
- 4 1 Apostila.



Número de Jogadores

\$\\ \daggeq 4 Jogadores, que terão a posse dos peões;

\$ 1 juiz.

Atribuições do Juiz

🔖 Consultar a apostila sempre que solicitado ou sempre que o próprio juiz entender necessário.

Considerar, em última instância, se determinadas respostas, ditas em termos distintos dos utilizados na apostila, serão ou não válidas.

Manter o controle das pilhas de carta e a ordem do jogo, podendo expulsar os jogadores que descumprirem as regras do presente manual.

Cartas

Pilha	Tipos de Cartas	Total
Comum	 83 Cartas sobre assuntos diversos 10 Cartas "Faça uma Pergunta" 5 Cartas "Admissão" 5 Cartas "Demissão" 5 Cartas "Seguro-desemprego" 	108 Cartas
Armadilha Superior	 15 Cartas com Hipóteses de demissão 2 Cartas Assédio Moral 2 Cartas Acidente de Trabalho (não fatal) 1 Carta Acidente de Trabalho Fatal 10 Cartas com hipóteses de suspensão 12 Cartas "Stop" (permaneça onde se encontra! 	42 Cartas
Armadilha Inferior	 10 Cartas com Hipóteses de Rescisão Indireta 17 cartas com hipóteses de Interrupção do Contrato de trabalho 15 Cartas "Stop" (permaneça onde se encontra! 	42 Cartas

Pilha de Cartas Comuns

A pilha comum é composta de 108 cartas, que contêm perguntas sobre os conteúdos do jogo, bem como cartas especiais (admissão, demissão e seguro-desemprego). O jogador deverá recorrer a essa pilha de cartas sempre que cair em alguma casa colorida do tabuleiro (casas vermelhas, azuis, verdes e amarelas).

Pilha da Armadilha Superior

A pilha da armadilha Superior explora todas as hipóteses legais de **demissão por justa causa**, bem como algumas hipóteses de **suspensão**, de **assédio moral** e de **acidente de trabalho**. Há também 12 cartas "Stop", que prescrevem apenas que o jogador deverá permanecer na casa em que se encontra. O jogador deverá recorrer a essa pilha de cartas sempre que cair na **casa da Armadilha Superior**, localizada na extremidade superior do tabuleiro (cartas fundo vermelho).

Se o jogador retirar uma carta da pilha da armadilha que contenha uma hipótese de demissão, ele deverá retornar para faixa CELEBRAÇÃO.

Pilha da Armadilha Inferior

A pilha da Armadilha Inferior contém cartas que exploram todas as hipóteses legais de **rescisão** indireta do contrato de trabalho (quando o empregador comete faltas graves) e boa parte das hipóteses de interrupção. Há também 15 cartas "Stop", que prescrevem apenas que o jogador deverá permanecer na casa em que se encontra. O jogador deverá recorrer a essa pilha de cartas sempre que cair na casa da Armadilha Inferior, localizada na extremidade inferior do tabuleiro (cartas fundo verde).

Cartas Especiais

São cartas autoexplicativas, que contêm instruções específicas para as ações a serem tomadas pelos jogadores.

Cartas "Faça uma Pergunta!"

- Existem 10 cartas deste tipo.
- 🔖 Essas cartas obrigam o jogador a elaborar uma pergunta para qualquer um dos outros jogadores.
- As perguntas deverão ser elaboradas a partir do conteúdo abordado no curso.
- Se o jogador a quem a pergunta for dirigida acertar a resposta, avançará uma casa e quem elaborou a pergunta recuará uma casa.
- Se o jogador a quem a pergunta for dirigida errar a resposta, deverá recuar uma casa e quem elaborou a pergunta avançará uma casa.
- Se o jogador que retirou a carta "Faça uma Pergunta" deixar de elaborá-la, deverá retornar 2 casas.

Cartas Demissão

- Existem 5 cartas deste tipo, na pilha comum.
- Permitem ao jogador excluir alguém do jogo, no momento que considerar mais oportuno.
- 🔖 Essas demissões permitem que o jogador seja readmitido pelos colegas

Cartas Admissão

Existem 5 cartas desse tipo, na pilha comum.

- Permite ao jogador, caso queira, reinserir no jogo alguém que tenha sido excluído.
- Caso ninguém tenha sido excluído ainda, o jogador poderá guardar a carta para utilizá-la quando for possível.

Carta Seguro-desemprego

- Existem 5 cartas desse tipo, na pilha comum.
- Imuniza o seu portador contra uma única demissão.
- Se outro jogador usar uma carta de demissão contra o portador da carta de seguro-desemprego, este não sairá da jogada, mas perderá a imunidade e ficará sujeito a outra demissão. Nesse caso a carta seguro-desemprego deverá retornar para a pilha de cartas.

Como Jogar

Objetivo

- O objetivo do jogo é atingir a casa **APOSENTADORIA**, localizada na extremidade superior de cada uma das quatro pistas do tabuleiro.
- 🔖 Para tanto, os jogadores partirão da <mark>faixa celebração</mark>, localizada na região central do tabuleiro.

Início do Jogo

- Organizem as três pilhas de cartas, de acordo com a cor do fundo de cada carta.
- Posicionem os peões na faixa CELEBRAÇÃO.
- Sorteiem o jogador que iniciará o jogo. Para isso, cada participante fará um lançamento de dado; o jogador que tirar o maior número inicia o jogo na linha de partida mais à esquerda e assim por diante, conforme a ordem decrescente dos números retirados por cada um dos jogadores.
- Em caso de empate, os jogadores que estiverem nessa situação deverão fazer novos lançamentos de dados para definirem suas posições no tabuleiro.

Movimentação dos Peões

- As pistas pelas quais os peões deverão se movimentar, conforme a dinâmica aleatória dos resultados obtidos com o lançamento dos dados, foram coloridas nas cores azul, vermelha, verde e amarela. Cada uma das pistas possui 17 casas, sendo que, nas extremidades de cada uma existem as casas do alçapão e da armadilha.
- 🔖 Os jogadores farão o lançamento simultâneo dos dados azul e vermelho.
- Para saber se avançará ou recuará no tabuleiro, o jogador deverá subtrair do número sorteado no dado azul o número sorteado no dado vermelho.
- Se o resultado for **positivo**, o jogador avança a mesma quantidade de casas indicada pelo número resultante da subtração;



Se o resultado for **negativo**, o jogador recua a mesma quantidade de casas indicada pelo número resultante da subtração.



🔖 Os lançamentos de dados serão feitos até que alguém vença o jogo.

Casas Coloridas e as Cartas do Jogo

- Se o jogador cair numa casa colorida das pistas do tabuleiro (casas azuis, vermelhas, verdes e amarelas), deverá retirar uma carta da pilha comum.
- 🔖 Se a carta retirada contiver uma pergunta, o jogador deverá respondê-la.
- Caso acerte a resposta, o jogador deverá avançar uma casa, de acordo com o sentido apontado pelo indicador de direção.
- Caso erre a resposta, o jogador deverá recuar uma casa, de acordo com o sentido apontado pelo indicador de direção.
- Se o jogador cair na casa do alçapão ou da armadilha, deverá retirar uma carta da respectiva pilha e seguir a instrução nela contida.

Casa Demissão

Se cair na casa demissão, localizada na extremidade inferior do tabuleiro, o jogador deverá ser excluído do jogo, sem possibilidade de retorno.

Consultas à Apostila

- Em caso de dúvidas sobre a correção das respostas, qualquer um dos jogadores poderá solicitar ao juiz a consulta à apostila do minicurso, na exata página indicada pela carta.
- Em caso de consulta, a resposta será lida em voz alta para que todos os participantes tomem conhecimento do seu conteúdo.
- As consultas ao material de apoio deverão ser feitas seguindo o número da página indicado em cada carta.

Possíveis Táticas

O *Tripalium* é jogado essencialmente de modo individual. Porém, as **cartas "Faça uma Pergunta**" e as **cartas de demissão** e **de admissão** permitem aos jogadores fazerem parcerias em dupla, com o intuito de eliminar os jogadores adversários. Basta que as duplas direcionem, de modo sistemático, todas as perguntas a adversários específicos, em vez de o fazer de modo aleatório.

Da mesma forma, determinada dupla pode utilizar as cartas de demissão somente contra integrantes da dupla adversária ou utilizar a admissão para reinserir o colega de dupla no jogo.

Obs.: Mesmo que os jogadores optem, inicialmente, por fazer parcerias em dupla, isso não retira o caráter individual do jogo, visto que as parcerias não implicam cooperação nas respostas às perguntas durante as partidas. Além disso, ao final do jogo, o enfrentamento entre os jogadores remanescentes será inevitável, ainda que eles tenham feito algumas parcerias durante o jogo.

Outras Instruções

- Caso as cartas de qualquer das pilhas sejam todas utilizadas, sem que haja um vencedor, elas deverão ser embaralhadas novamente para a continuação do jogo.
- A possível repetição de cartas e perguntas contribuirá para a aprendizagem do conteúdo, bem como ajudará a diminuir o número de consultas ao material de apoio.
- Os enunciados de algumas cartas contêm as respostas a perguntas de outras cartas. Por isso, é importante que os jogadores se mantenham atentos aos enunciados, pois, com isso, poderão responder questões sobre temas que, eventualmente, desconheciam no início do jogo.

CARTAS (PILHA COMUM)

Torrorium	TRIPALIUT	Terrelium	Terre wit
Qual dos entes federativos abaixo pode legislar sobre direito do trabalho? a) Estados b) Municípios c) União d) Distrito Federal (p. 14)	Em regra, os salários não podem sofrer redução, em virtude do chamado princípio da irredutibilidade salarial. Entretanto, a Constituição Federal permite, como exceção, que haja redução, por meio de dois instrumentos de negociação coletiva. Cite um deles? (p. 25)	A remuneração da hora de trabalho prestada em horário noturno é acrescida de um percentual. Que percentual é esse? (p. 26)	Qual período da noite é considerado horário noturno para efeitos de recebimento do adicional noturno? (p. 26)
O menor de 18 anos pode trabalhar em período noturno, horário compreendido entre as 22:00 de um dia e as 5:00 do dia seguinte? (p. 26)	A hora extraordinária, ou simplesmente hora extra, é remunerada com acréscimo de um percentual calculado sobre o valor da hora normal. Que percentual é esse? (p. 26)	O FGTS é um fundo criado para proteger o trabalhador, especialmente contra a despedida arbitrária. Esse fundo é mantido por meio de depósitos mensais realizados pelo empregador numa conta vinculada ao contrato de trabalho. O valor dos depósitos é calculado com base num percentual sobre o salário pago ao empregado. Que percentual é esse? (p. 27)	O FGTS é um fundo criado para proteger o trabalhador, especialmente contra a despedida arbitrária. Esse fundo é mantido por meio de depósitos mensais realizados pelo empregador numa conta vinculada ao contrato de trabalho. O valor dos depósitos é calculado com base num percentual sobre o salário pago ao empregado. Qual é esse percentual para os contratos de Menor Aprendiz? (p. 27)
O FGTS é um fundo criado para proteger o trabalhador, especialmente contra a despedida arbitrária. Esse fundo é mantido por meio de depósitos realizados pelo empregado numa conta vinculada ao contrato de trabalho. O valor dos depósitos é calculado com base num percentual de 8% sobre o salário pago ao empregado e de 2% sobre o salário pago ao Menor Aprendiz. Entretanto, o FGTS não funcione como uma conta poupança, cujos valores podem ser sacados a qualquer momento. Existem algumas hipóteses legais que autorizam o trabalhador a sacar o FGTS, cite uma delas. (p. 27)	O que é o Seguro-desemprego? (p.27)	O empregado que pede demissão tem direito ao recebimento de parcelas do Segurodesemprego?	O Seguro-desemprego é um beneficio previdenciário pago ao empregado em caso de desemprego involuntário. Com base nessa informação, o término do contrato de trabalho por meio de um acordo autoriza o empregado a receber parcelas do Seguro-desemprego? (p. 27)
Terrer volt	Teregring	Telebring	Telebring.
O que é um contrato de trabalho? (p. 20)	Qual a jornada de trabalho semanal máxima? (p. 28)	Qual a jornada de trabalho diária máxima? (p. 28)	O que é descanso intrajornada? (p. 28)

RIPALIUM RIPALIUM RIPALIU RIPPLIUM O descanso intrajornada (mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas) é aquele que ocorre dentro O descanso interjornada, aquele que ocorre de uma mesma jornada diária. Já o descanso O descanso intrajornada, aquele que ocorre entre duas jornadas diárias (de um dia para o interjornada (mínimo de 11 horas) é aquele que O que é descanso interjornada? outro), deve ser no mínimo de quantas horas? dentro de uma mesma jornada diária, deve ser ocorre entre duas jornadas diárias (de um dia no mínimo de quanto tempo? para o outro). Em termos de remuneração, o que (p.28)(p.28)(p. 28) acontece se o empregador suprimir parcial ou totalmente esses intervalos de descanso? (p.28)RIPBLIUM RIPPLIUM RIPALIUM RIPALIU Pedro, empregado da Empresa Pedra, trabalhou todos os dias O descanso semanal remunerado é aquele que durante um mês inteiro, ou seja, não usufruiu nenhum dia de O descanso semanal remunerado é aquele que ocorre entre duas jornadas de trabalho descanso semanal remunerado. Ao longo de um mês, Pedro ocorre entre duas jornadas de trabalho deveria ter desfrutado de, pelo menos, quatro desses semanais. Esse período de descanso deve ser O que é descanso semanal remunerado? semanais. Esse descanso equivale a quantas descansos. Se Pedro recorrer à Justiça do Trabalho, o concedido preferencialmente em que dia da empregador deverá pagar, de que forma, os dias de descanso horas? semana? (p.28)semanal remunerado que foram suprimidos? (p.28)(p. 28)a) com acréscimo de 50% b) o dobro c) com acréscimo de 20% d) o triplo (p. 28) RIPBLIUM RIPALIUM BIPBLIUM João tem 17 anos e trabalha na empresa Maré Alta. Além disso, ele estuda à noite e, em julho, terá férias escolares. A remuneração das férias é acrescida de um Tendo em vista sua condição, o estudante, que também possui direito a férias no trabalho, conversou com seu Em relação às férias, o que é período adicional? Qual é esse adicional? Em relação às férias, o que é período empregador para usufruí-las também em julho, aquisitivo? concessivo? justificando que gostaria de coincidir os dois períodos de **a)** 1/2 **b)** 1/5 **c)** 1/3 **d)** 1/4 férias para poder, de fato, descansar. Entretanto, a Maré (p. 29) Alta se opôs ao pedido de João e disse que somente lhe (p. 29) (p. 29)daria férias em outubro. A conduta da empresa, neste caso, está legalmente correta? Explique. (p. 29) RIPPLIUM RIPBLIUM RIPBLIUM RIPBLIUM Se as férias não forem concedidas no tempo Se a trabalhadora laborar em empresa que faça A licenca-maternidade é um direito A licença-paternidade é um direito devido (dentro do período concessivo), o parte do "Programa Empresa Cidadã", sua constitucional garantido às empregadas constitucional garantido aos homens, após o empregador deverá remunerá-las: licença maternidade pode ser prorrogada por gestantes, após o nascimento de filho(a). Essa nascimento de filho(a). Essa licença tem quantos dias? licença tem duração de quantos dias? duração de quantos dias? a) com acréscimo de 50% b) em dobro c) com acréscimo de 20% d) em triplo (p. 30) (p.30)(p.30)(p. 29)

DIFFILIUT	DIPPLIAL	BUPBLIUT	BIPBLIUT
Se o trabalhador laborar em empresa que faça parte do "Programa Empresa Cidadā", sua licença-paternidade pode ser prorrogada por quantos dias? (p. 30)	O SAT (Seguro contra Acidentes de Trabalho) é financiado por quem? (p. 31)	O SAT (Seguro contra Acidentes de Trabalho) tem como objetivo custear o que? (p. 31)	João tem 17 anos e trabalha na empresa Maré Alta. Além disso, ele estuda à noite e, em julho, terá férias escolares. Tendo em vista sua condição, o estudante, que também possui direito a férias no trabalho, conversou com seu empregador para usufruí-las também em julho, justificando que gostaria de coincidir os dois periodos de férias para poder, de fato, descansar. Entretanto, a Maré Alta se opós ao pedido de João e disse que somente lhe daria férias em outubro. A conduta da empresa, neste caso, está legalmente correta? Explique. (p. 29)
Telebrial	Telebrial	Telegriut	Telebrial
Se as férias não forem concedidas no tempo devido (dentro do período concessivo), o empregador deverá remunerá-las: a) com acréscimo de 50% b) em dobro c) com acréscimo de 20% d) em triplo (p. 29)	A licença-maternidade é um direito constitucional garantido às empregadas gestantes, após o nascimento de filho(a). Essa licença tem duração de quantos dias? (p. 30)	Se a trabalhadora laborar em empresa que faça parte do "Programa Empresa Cidadā", sua licença maternidade pode ser prorrogada por quantos dias? (p. 30)	A licença-paternidade é um direito constitucional garantido aos homens, após o nascimento de filho(a). Essa licença tem duração de quantos dias? (p. 30)
A A			
TRIPPLIUT	THERLIUT	Terreciul	Teregring
Se o trabalhador laborar em empresa que faça parte do "Programa Empresa Cidadã", sua licença-paternidade pode ser prorrogada por quantos dias? (p. 30)	O SAT (Seguro contra Acidentes de Trabalho) é financiado por quem? (p. 31)	O SAT (Seguro contra Acidentes de Trabalho) tem como objetivo custear o que? (p. 31)	Cite um exemplo de atividade insalubre. (p. 32)
Se o trabalhador laborar em empresa que faça parte do "Programa Empresa Cidadã", sua licença-paternidade pode ser prorrogada por quantos dias?	O SAT (Seguro contra Acidentes de Trabalho) é financiado por quem?	O SAT (Seguro contra Acidentes de Trabalho) tem como objetivo custear o que?	Cite um exemplo de atividade insalubre.

Renata trabalha numa fábrica de fogos e conhece bem os riscos a que está exposta, pois já ouviu falar bastante de muitos incêndios que destruíram fábricas inteiras, semelhantes a que ela trabalha, bem como a vida de muitos trabalhadores. Essa atividade em que Renata labora garante-lhe um adicional salarial. Que adicional é esse? (p. 32)	O Adicional de insalubridade é pago ao trabalhador com base no grau de insalubridade da atividade que exerce. Quais são esses percentuais e sobre qual valor eles são calculados? (p. 32)	Josefa trabalha em local exposto à radiação ionizante, acima dos limites de tolerância permitidos. Em decorrência disso, Josefa tem direito a que tipo de adicional? (p. 32)	A atividade laboral que Dênis exerce o expõe simultaneamente a riscos de insalubridade e de periculosidade. Nessa condição, Dênis terá direito ao recebimento acumulado dos adicionais de insalubridade e de periculosidade? Explique. (p. 32)
Se o empregado trabalhar em atividade simultaneamente perigosa e insalubre, a quem cabe decidir o tipo de adicional que lhe será pago? ao empregador b) ao próprio empregado (p. 32)	O contrato de trabalho tem como característica a possibilidade de empregado e empregador pactuarem alguns tipos de cláusulas. Sendo assim, as partes poderiam excluir do contrato o pagamento do 13º salário? (p. 23)	Arthur foi contratado para um novo trabalho e, durante a celebração do contrato, ficou estabelecido que ele desfrutaria suas férias a cada dois anos? Essa cláusula é válida num contrato de trabalho? (p. 23)	Cite uma diferença entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho. (p. 34)
A principal característica da suspensão do contrato de trabalho é que, durante esta, o empregado não presta serviços e o empregador não lhe paga salários. De acordo com essa informação, cite uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho. (p. 34)	Cite uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho. (p. 34-35)	Cite um tipo de término do contrato de trabalho. (p. 36)	O que é aviso prévio? (p. 36)
Qual a diferença entre o aviso prévio trabalhado e aviso prévio indenizado? (p. 37-38)	O que significa rescisão indireta do contrato de trabalho? (p. 38)	Cite uma hipótese de demissão por justa causa. (p. 39-40)	Cite uma hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho. (p. 41-42)

Ato de improbidade é uma conduta que pode levar a demissão do empregado por justa causa. Cite um exemplo. (p. 39)	Dirigir veículo de empresa, sem autorização do empregador, para atender interesses pessoais é um exemplo de mau procedimento. Que penalidade pode sofrer o empregado que pratica esse tipo de conduta. (p. 39)	Incontinência de conduta são atos que ferem a moral sexual no ambiente de trabalho. Qual a punição para empregado(a) que pratica atos desse tipo? (p. 39)	Rita trabalha na perfumaria Flor do Perfume e, durante o horário de trabalho, sem a permissão de seu empregador, aproveita para vender cosméticos de uma empresa concorrente. Que consequência Rita pode sofrer no seu contrato de trabalho, em decorrência da referida conduta? (p. 39)
A desídia trata-se de conduta recorrente que pode levar a demissão do empregado por justa causa. Cite um exemplo de desídia. (p. 39)	Indisciplina e insubordinação são condutas praticadas pelo empregado que desobedece, conscientemente, ordens de seu empregador. Apesar de semelhantes, existe uma diferença importante entre o ato de indisciplina e o ato de insubordinação. Explique essa diferença. (p. 40)	Severino tem sido tratado com rigor excessivo por seu empregador, a tal ponto que não suporta mais continuar trabalhando e já pensa em pedir demissão. Entretanto, se ele proceder dessa maneira, perderá algumas verbas que lhe seriam devidas, como o aviso prévio, a multa de 40% e o saque do saldo do FGTS, bem como o acesso ao seguro-desemprego. Qual seria a melhor alternativa para Severino pôr fim ao seu contrato de trabalho?	O empregado que pede demissão perde algumas verbas rescisórias. Cite uma dessas verbas. (p. 43)
A dispensa por justa causa sujeita o empregado à perda de algumas verbas rescisórias. Cite uma dessas verbas. (p. 41)	Explique o que são danos patrimoniais, no contexto da relação de trabalho. Cite um exemplo. (p. 42)	Explique o que são danos extrapatrimoniais, no contexto da relação de trabalho. Cite um exemplo. (p. 45)	Josefa tem sofrido há meses com xingamentos de seu chefe, que a chama de lerda, pessoa sem iniciativa e inútil. Para tornar ainda maior a humilhação, seu chefe criou o "prêmio" mensal "tartaruga" para expor os funcionários menos produtivos da empresa. Josefa, já recebeu esse "prêmio" várias vezes e, por isso, virou motivo de chacota entre alguns colegas. Por conta dos constrangimentos, a trabalhadora desenvolveu diversos problemas psicológicos e tem vivido à base de remédios. Qual o tipo de dano sofrido por Josefa? (p. 42-43)
Cite um exemplo de situação em que ocorre o assédio moral? (p. 42)	Quando o trabalhador sofrer violação de seus direitos, ele poderá buscar a Justiça do Trabalho para reparação dos danos. Cite um dos caminhos que ele pode percorrer para ingressar com uma reclamação trabalhista. (p. 44)	TRIPRILIUM	TRIPRILIUM

RIPALIU

O que significa Jus Postulandi?

(p. 46-47)

TRIPRI III

Faça uma pergunta!

Se o jogador a quem foi dirigida a pergunta acertar a resposta, ele deverá avançar uma casa e você deverá retornar uma. Se o jogador errar a reposta, você deverá avançar uma casa e o outro jogador, retornará uma casa!

Caso não elabore nenhuma pergunta, retorne duas casas!

RIPPLIUM

Faça uma pergunta!

Se o jogador a quem for dirigida a pergunta acertar a resposta, ele deverá avançar uma casa e você deverá retornar uma. Se o jogador errar, você deverá avançar uma casa e ele retornará uma!

Caso não elabore nenhuma pergunta, retorne duas casas!

THERLIUM

Faça uma pergunta!

Se o jogador a quem for dirigida a pergunta acertar a resposta, ele deverá avançar uma casa e você deverá retornar uma. Se o jogador errar, você deverá avançar uma casa e ele retornará uma!

Caso não elabore nenhuma pergunta, retorne duas casas!

RIPHLIU

Depois do término de um contrato de trabalho, quanto tempo o trabalhador tem para ingressar com uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho?

(p. 48-49)

RIPHLIUM

Faça uma pergunta!

Se o jogador a quem foi dirigida a pergunta acertar a resposta, ele deverá avançar uma casa e você deverá retornar uma. Se o jogador errar a reposta, você deverá avançar uma casa e o outro jogador, retornará uma casa!

Caso não elabore nenhuma pergunta, retorne duas casas!

BIPBLIUM

Faça uma pergunta!

Se o jogador a quem for dirigida a pergunta acertar a resposta, ele deverá avançar uma casa e você deverá retornar uma. Se o jogador errar, você deverá avançar uma casa e ele retornará uma!

Caso não elabore nenhuma pergunta, retorne duas casas!

RIPALIUM

Faça uma pergunta!

Se o jogador a quem for dirigida a pergunta acertar a resposta, ele deverá avançar uma casa e você deverá retornar uma. Se o jogador errar, você deverá avançar uma casa e ele retornará uma!

Caso não elabore nenhuma pergunta, retorne duas casas!

PHPPL HUIT

No último ano do contrato de trabalho numa determinada empresa, João deixou de receber o adicional de horas extras, apesar de prestá-las com relativa frequência. Além disso, também no último ano do contrato, João prestou trabalho em período noturno, mas não recebeu o respectivo adicional. Quanto tempo, depois do término do contrato, João terá para ingressar com uma reclamação trabalhista para exigir o pagamento dessas parcelas? (p. 48-49)

RIPPLIUI

Faça uma pergunta!

Se o jogador a quem for dirigida a pergunta acertar a resposta, ele deverá avançar uma casa e você deverá retornar uma. Se o jogador errar, você deverá avançar uma casa e ele retornará

Caso não elabore nenhuma pergunta, retorne duas casas!

BUPBLIUM

Faça uma pergunta!

Se o jogador a quem for dirigida a pergunta acertar a resposta, ele deverá avançar uma casa e você deverá retornar uma. Se o jogador errar, você deverá avançar uma casa e ele retornará uma!

Caso não elabore nenhuma pergunta, retorne duas casas!

RIPALIU

O Trabalhador pode ingressar com uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho, sem a assistência de um advogado?

(p. 46-47)

RHPALIUM

Maria trabalha há onze anos numa empresa. Durante os cinco primeiros anos de trabalho, Maria deixou de receber parcelas relativas ao terço de férias, adicionais noturno, de hora extra e de periculosidade. Maria estima que o valor total dessas parcelas seja de aproximadamente R\$ 20.000,00. Tendo em vista que o contrato de Maria continua vigente, ela poderá cobrar esse valor por meio de uma reclamação Trabalhista?

(p. 46)

BIPBLIUM

Faça uma pergunta!

Se o jogador a quem for dirigida a pergunta acertar a resposta, ele deverá avançar uma casa e você deverá retornar uma. Se o jogador errar, você deverá avançar uma casa e ele retornará uma!

Caso não elabore nenhuma pergunta, retorne duas casas!

RIPPLIUM

Faça uma pergunta!

Se o jogador a quem for dirigida a pergunta acertar a resposta, ele deverá avançar uma casa e você deverá retornar uma. Se o jogador errar, você deverá avançar uma casa e ele retornará uma!

Caso não elabore nenhuma pergunta, retorne duas casas!

RIPPLIU

Demissão

Você pode excluir alguém do jogo imediatamente ou guardar esta carta para o momento que considerar mais oportuno.

Cuidado!

Esta carta não lhe deixa imune à demissão, caso alguém retire da pilha outra carta idêntica a esta e resolva usá-la contra você.

BUPBLIUM

Demissão

Você pode excluir alguém do jogo imediatamente ou guardar esta carta para o momento que considerar mais oportuno.

Cuidado!

Esta carta não lhe deixa imune à demissão, caso alguém retire da pilha outra carta idêntica a esta e resolva usá-la contra você.



Admissão

Esta carta lhe permite, caso queira, readmitir alguém que tenha sido excluído do jogo. Se ninguém foi excluído ainda, guarde a carta para momento futuro.

Avance uma casa!



Demissão

Você pode excluir alguém do jogo

imediatamente ou guardar esta carta para o

momento que considerar mais oportuno.

Cuidado!

Esta carta não lhe deixa imune à demissão, caso

alguém retire da pilha outra carta idêntica a esta

e resolva usá-la contra você.

Admissão

Esta carta lhe permite, caso queira, readmitir

alguém que tenha sido excluído do jogo. Se

ninguém foi excluído ainda, guarde a carta para

momento futuro.

Avance uma casa!

Seguro-desemprego

Esta carta poderá ser usada uma única vez contra uma futura demissão.

Guarde-a consigo e avance uma casa!

THERLIUM

Seguro-desemprego

Esta carta poderá ser usada uma única vez contra uma futura demissão.

Guarde-a consigo e avance uma casa!

RIPPLIU

Demissão

Você pode excluir alguém do jogo imediatamente ou guardar esta carta para o momento que considerar mais oportuno.

Cuidado!

Esta carta não lhe deixa imune à demissão, caso alguém retire da pilha outra carta idêntica a esta e resolva usá-la contra você.

Admissão

Esta carta lhe permite, caso queira, readmitir

alguém que tenha sido excluído do jogo. Se

ninguém foi excluído ainda, guarde a carta para

momento futuro.

Avance uma casa!

purphi

Demissão

Você pode excluir alguém do jogo imediatamente ou guardar esta carta para o momento que considerar mais oportuno.

Cuidado!

Esta carta não lhe deixa imune à demissão, caso alguém retire da pilha outra carta idêntica a esta e resolva usá-la contra você.

BIPBLIU

Seguro-desemprego

Esta carta poderá ser usada uma única vez contra uma futura demissão.

Guarde-a consigo e avance uma casa!

Seguro-desemprego

Esta carta poderá ser usada uma única vez contra uma futura demissão.

Guarde-a consigo e avance uma casa!

THERLIUM

Seguro-desemprego

Esta carta poderá ser usada uma única vez contra uma futura demissão.

Guarde-a consigo e avance uma casa!



Admissão

Esta carta lhe permite, caso queira, readmitir alguém que tenha sido excluído do jogo. Se ninguém foi excluído ainda, guarde a carta para momento futuro.

Avance uma casa!



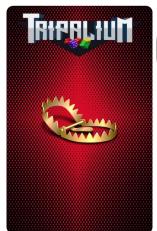
Admissão

Esta carta lhe permite, caso queira, readmitir alguém que tenha sido excluído do jogo. Se ninguém foi excluído ainda, guarde a carta para momento futuro.

Avance uma casa!



CARTAS (PILHA ARMADILHA SUPERIOR)









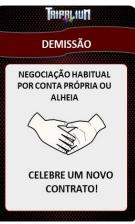
























































CARTAS (PILHA ARMADILHA INFERIOR)



































INTERRUPÇÃO FALTAS JUSTIFICADAS AVANCE 2 CASASI

AA BA

Trippulli

ATO LESIVO DA HONRA E DA BOA FAMA DO EMPREGADO

O trabalhador pode pedir a **Rescisão Indireta** do contrato na Justiça do Trabalho ou permanecer no emprego.

Permaneça na casa em que se encontra ou celebre um novo contrato.

TRIPELIUM

OFENSA FÍSICA AO EMPREGADO

O trabalhador pode pedir a **Rescisão Indireta** do contrato na Justiça do Trabalho ou permanecer no emprego.

Permaneça na casa em que se encontra ou celebre um novo contrato.

RIPALIUM

REDUÇÃO DE TRABALHO POR PEÇA OU TAREFA COM CONSEQUENTE REDUÇÃO DE SALÁRIOS

O trabalhador pode pedir a **Rescisão Indireta** do contrato na Justiça do Trabalho ou permanecer no emprego.

Permaneça na casa em que se encontra ou celebre um novo contrato.

Tripplium

SERVIÇOS ALHEIOS AO CONTRATO

O trabalhador pode pedir a **Rescisão Indireta** do contrato na Justiça do Trabalho ou permanecer no emprego.

Permaneça na casa em que se encontra ou celebre um novo contrato.

RHPRLIUM

SER TRATADO COM RIGOR EXCESSIVO

O trabalhador pode pedir a **Rescisão Indireta** do contrato na Justiça do Trabalho ou permanecer no emprego.

Permaneça na casa em que se encontra ou celebre um novo contrato.

RHPRLIUM

NÃO CUMPRIMENTO PELO EMPREGADOR DAS OBRIGAÇÕES DO CONTRATO

O trabalhador pode pedir a **Rescisão Indireta** do contrato na Justiça do Trabalho ou permanecer no emprego.

Permaneça na casa em que se encontra ou celebre um novo contrato.

Triegrium

SERVIÇOS SUPERIORES ÀS FORÇAS DO EMPREGADO(A)

Quando o empregador exige esse tipo de serviço ao empregado, este pode pedir a **Rescisão Indireta** do contrato na Justiça do Trabalho ou permanecer no emprego.

Permaneça na casa em que se encontra ou celebre um novo contrato.

HIPPLIUM

SERVIÇOS PROIBIDOS POR LEI

Quando o empregador exige esse tipo de serviço ao empregado, este pode pedir a **Rescisão Indireta** do contrato na Justiça do Trabalho ou permanecer no emprego.

Permaneça na casa em que se encontra ou celebre um novo contrato.

RIPPLIUM

SERVIÇOS CONTRÁRIOS AOS BONS COSTUMES

Quando o empregador exige esse tipo de serviço ao empregado, este pode pedir a **Rescisão Indireta** do contrato na Justiça do Trabalho ou permanecer no emprego.

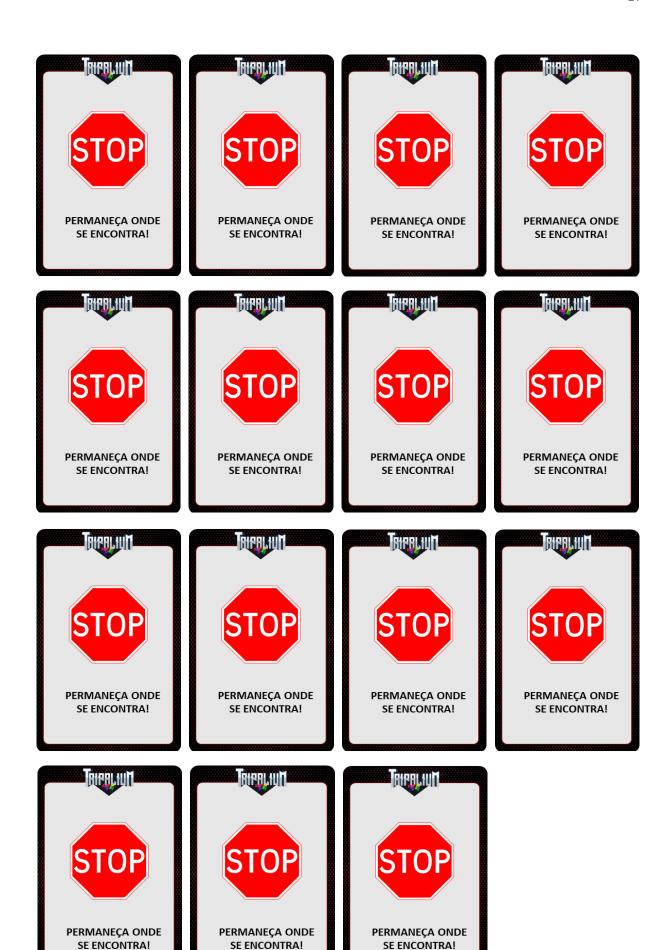
Permaneça na casa em que se encontra ou celebre um novo contrato.

RIPALIUM

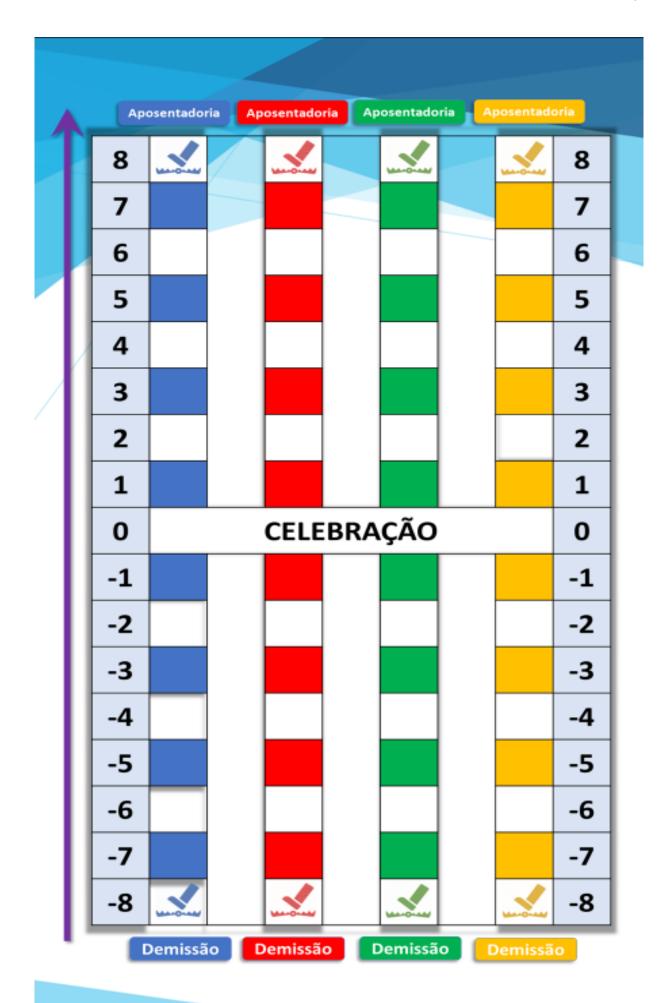
CORRER PERIGO MANIFESTO DE MAL CONSIDERÁVEL

O trabalhador pode pedir a **Rescisão Indireta** do contrato na Justiça do Trabalho ou permanecer no emprego.

Permaneça na casa em que se encontra ou celebre um novo contrato.



TABULEIRO



APOSTILA



Apresentação

Olá! Sejam Bem-vindos!

Esta é a apostila do *Tripalium*! Aqui você encontrará as noções de direito do trabalho que são abordadas no jogo.

Meu nome é Carlos Farias da Silva, sou mestre pelo Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) e fui orientado neste trabalho pelo Professor Dr. Fábio Francisco de Almeida Castilho. Sou formado em Direito pela Universidade Federal de Alagoas e, como vocês, também fui estudante do ensino médio integrado do Ifal (Campus Palmeira dos Índios), onde me formei em Eletrotécnica.

Uma das etapas do mestrado do ProfEPT é o desenvolvimento de um produto educacional voltado para a Educação Profissional e Tecnológica. Ao ser posto diante de um desafio como esse, aproveitei os conhecimentos adquiridos na minha formação superior e na minha experiência como estudante egresso do Ifal. Recordei-me de que, apesar de preparar estudantes (ainda na educação básica) para o exercício de uma profissão, os cursos de nível médio integrado do Ifal não contemplam uma abordagem mais detida dos direitos trabalhistas essenciais à formação de um profissional, que irá atuar no mundo do trabalho e lidar com questões contratuais e conflitos de ordem jurídica.

Adquirir a consciência dos direitos que lhe são assegurados e conhecer os caminhos para busca da reparação de danos eventualmente sofridos são duas coisas indispensáveis à formação de todo trabalhador.

Esta apostila foi construída com a utilização de mapas conceituais, esquemas gráficos, índices informativos com cores e outros recursos visuais, com o intuito de facilitar a aprendizagem dos temas abordados, bem como agilizar consultas durante as partidas do *Tripalium*.

Espero que todos aproveitem ao máximo as possibilidades do jogo, construído com o fim de ampliar a consciência e a formação cidadã e profissional dos participantes, bem como forma de disseminar conhecimentos jurídicos básicos.

Bons estudos!

Carlos Farias da Silva

SUMÁRIO

1 Organização da Apostila	04
2 Nascimento Jurídico e Estrutura do Estado Brasileiro	00
2.1 Mapa Conceitual Formação e Estrutura do Estado Brasileiro	08
2.2 Mapa Conceitual Organização dos Poderes da União	10
2.3 Mapa Conceitual Organização dos Poderes dos Estados	1
2.4 Mapa Conceitual Organização dos Poderes dos Municípios	
2.5 Federalismo Brasileiro	18
2.6 Ordenamento Jurídico Brasileiro	1
3 Breve História da CLT	10
4 Mapa Conceitual seleção dos temas trabalhistas a serem abordados na Apostila	
5 Mapa Conceitual Tipos de Relações de Trabalho	19
6 Contrato de Trabalho	2
6.1 Etapas do Contrato de Trabalho	2
6.2 Tipos de Contrato de Trabalho	
6.3 Mapa Conceitual Conteúdo dos Contratos de Trabalho	
7 Principais Direitos Trabalhistas	24
7.1 Salário	$\dots \dots 2^{2}$
7.2 13° Salário	
7.3 Adicional Noturno	20

7.4 Adicional de Horas Extras	26
7.5 FGTS	27
7.6 Seguro-desemprego	
7.7 Jornada de Trabalho	
7.8 Férias	
8 Licenças Maternidade e Paternidade	30
9 Segurança do Trabalho: adicionais de periculosidade e de insalubridade	31
10 Alteração do Contrato de Trabalho	38
11 Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho	34
12 Término do Contrato de Trabalho	36
13 Hipóteses de Justa Causa	39
14 Hipóteses de Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho	41
15 Verbas Rescisórias	48
16 Danos nas Relações de Trabalho	44
17 O Caminho até a Justiça	46
18 Prescrição no Direito do Trabalho	
19 Ministério Público do Trabalho	50
Referências	51

Organização da Apostila



O conteúdo da apostila foi dividido em oito partes, conforme mostrado na figura ao lado. Os temas foram sequenciados sempre partindo dos assuntos mais amplos para os mais específicos. Embora o foco do *Tripalium* seja a abordagem de temas jurídicos de natureza trabalhista, uma contextualização constitucional se fez necessária ao bom entendimento das questões centrais.

Por esse motivo, a apostila inicia com a discussão de elementos essenciais de direto constitucional, que se estende, preponderantemente, pelas partes 1, 2 e 3.

Durante essas partes, serão

abordadas questões relativas à estrutura e à organização do Estado brasileiro, com o seu sistema de tripartição do Poder. O objetivo desse primeiro momento é introduzir os conceitos de competências administrativas, legislativas e jurisdicionais, os quais embasam a ideia de Federação. Por meio disso, será possível definir entendimentos importantes para a compreensão de questões discutidas a partir da parte 4, tais como: a) a competência para criar leis trabalhistas; b) o alcance geográfico desse tipo de legislação e, por fim, c) a competência para julgar os conflitos travados no contexto das relações de trabalho, assunto que será tratado na última parte do minicurso.

A partir da quarta parte, a apostila volta-se completamente para os temas de ordem trabalhista, tais como carga horária, intervalos, férias, 13º salário, adicionais, FGTS, aviso prévio, verbas rescisórias e outros direitos que são definidos e tratados oportunamente ao longo deste material, que não tem a pretensão de esgotar os conteúdos contemplados pelo direito do trabalho.

Esta apostila foi criada com base nas duas principais fontes normativas de direito do trabalho: a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entretanto, isso não significa que outros diplomas legais deixaram de ser analisados, ainda que de modo menos pormenorizado, como é o caso da lei sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a lei do Seguro-desemprego, por exemplo.

Nascimento Jurídico do Estado Brasileiro

Sempre que uma nova constituição surge, um novo Estado nasce do ponto de vista jurídico. Por isso, a constituição é considerada a certidão de nascimento de um Estado. Nela são definidos os principais pilares do Estado como a forma de governo (república, monarquia); a forma de Estado (unitário ou federação); a forma de aquisição do poder (democracia, autocracia, e etc.); a organização dos poderes, entre outros pontos fundamentais.

Além desses pilares, um dos temas mais importantes a serem tratados numa constituição democrática é a forma como o Estado se relaciona com seus cidadãos para assegurar a todos o exercício de liberdades fundamentais, a exemplo das liberdades de expressão, de imprensa,

Forma de governo – República

Forma de Estado - Federação

Aguisição e exercício do poder - Democracia

Direitos e garantias fundamentais (art. 5º)

Estrutura dos órgãos de poder do Estado e dos limites da ação estatal contidas ou não na Constituição (Separação dos Poderes)

religiosa, de ir e vir.

Esse rol de direitos está previsto na Constituição Federal brasileira de 1988. especialmente no art. 5°, que expressamente preconiza que todos são iguais perante a lei. "garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes

REPUBLIC Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891

(Arquivo Nacional)

no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade".

Jurídico do

A Constituição Federal:

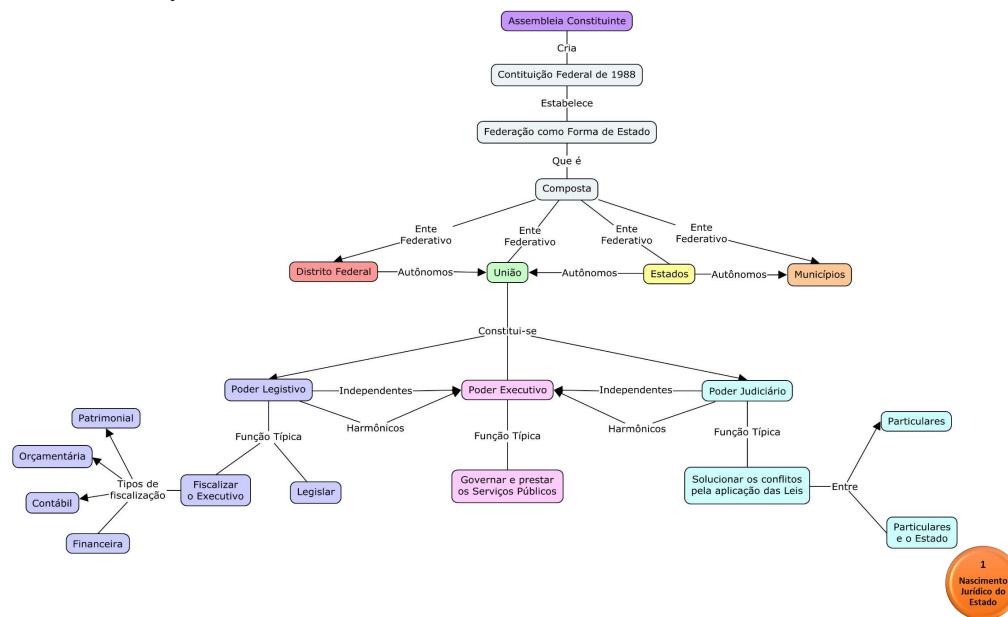
Como dito anteriormente, o presente minicurso utilizará mapas conceituais para facilitar a apreensão dos conteúdos. Entretanto, nem sempre esses mapas são autoexplicativos, daí a necessidade de traduzi-los para a estrutura comum de escrita, os textos corridos. No exercício dessa tarefa, algumas informações não presentes no mapa poderão ser adicionadas para tornar mais claro o conhecimento das matérias trabalhadas.

Nesse sentido, é possível notar, da leitura do mapa conceitual da próxima página, que a atual Constituição Federal do Brasil foi promulgada em 1988 pela Assembleia Nacional Constituinte, um órgão colegiado encarregado de representar o povo na elaboração do documento mais importante do país. Ainda segundo o mapa, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu a federação como forma de estado, seguindo a tradição das constituições republicanas anteriores.

O estado federado é composto pelos entes federativos, quais sejam: a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal. Cada um desses entes possui organização e estrutura próprias, mas todas semelhantes às da União. O mapa conceitual demonstra ainda que a União possui uma divisão tripartite do Poder, daí decorrendo o Poder Legislativo, o Poder Executivo e o Poder Judiciário, os quais são independentes e harmônicos entre si. A independência significa que nenhum dos poderes submetese aos ditames de outro, tendo como limites explícitos de atuação as normas constitucionais. A harmonia indica que, por mais independentes que sejam, os Poderes possuem uma atuação conjunta, já que, em última instância, visam às mesmas coisas: o bem comum e a realização dos objetivos constitucionais. Isso garante que as instituições ligadas a cada um dos poderes trilhem caminhos cujo destino é a busca da efetivação dos direitos constitucionais.

Entretanto, é importante ter em mente que o poder, na realidade, é uno. A tripartição é feita com o intuito de impor limites ao próprio poder. Cada um dos ramos do poder possui a sua função típica: a do Poder Legislativo é legislar (criar, extinguir, modificar leis) e fazer a fiscalização patrimonial, contábil, orçamentária e financeira do Executivo; a do Poder Executivo é promover a administração do Estado e prestar os serviços públicos; a do Poder Judiciário é solucionar, por meio da

aplicação das leis, os conflitos entre os particulares e entre estes e o Estado. Vide a seguir essas mesmas informações estruturadas no mapa conceitual:



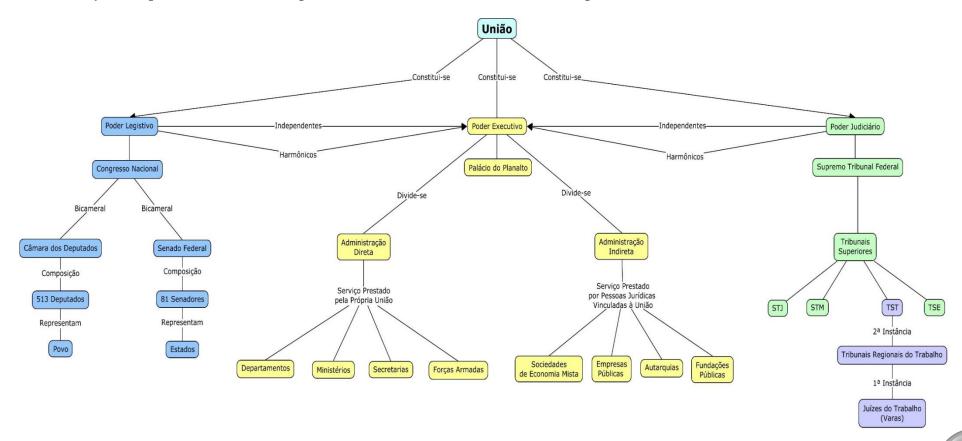
O próximo mapa conceitual aprofunda o detalhamento da estrutura da União, enfatizando, mais uma vez, a divisão dos poderes, mas indo além na descrição da organização de cada um dos Poderes. Sendo assim, percebe-se que o Poder Legislativo tem como sede o Congresso Nacional, que possui estrutura bicameral: a Câmara dos Deputados e o Senado Federal. A Câmara dos Deputados é composta por 513 representantes do povo. O número de Deputados de cada Estado da Federação é proporcional às respectivas populações. Dessa forma, quanto maior a população maior o número de Deputados Federais de um Estado. A Câmara dos Deputados é o órgão legislativo de representação do povo brasileiro.

Como o número de Deputados Federais é determinado pelo contingente populacional, fica fácil notar que os Estados mais populosos da federação, como é caso de São Paulo, Minas Gerais e outros, possuem um número de representantes muito maior do que Estados menos populosos. Esse fato poderia permitir que os Estados com maior representação tivessem muito poder para determinar os rumos da política nacional, daí a importância da existência do Senado Federal, cujos senadores representam os interesses dos Estados. Essa diferença de representação entre as duas Câmaras do Congresso Nacional serve para dar maior equilíbrio de forças entre os Estados da federação. O Senado Federal, por sua vez, é composto por 81 senadores, 3 para cada Estado e para o Distrito Federal.

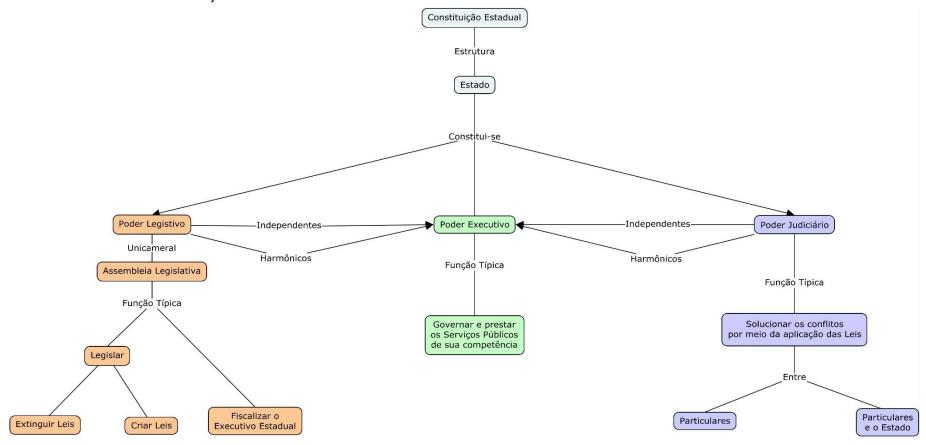
Já o Poder Executivo, representado pelo Palácio do Planalto na famosa Praça dos Três Poderes em Brasília, divide-se basicamente em Administração Direta e Administração Indireta. Na administração direta, os serviços públicos são prestados diretamente pela própria União, é o caso dos Departamentos (Polícia Federal, por exemplo), Ministérios, Secretarias e Forças Armadas. Na Administração Indireta, a União cria outras pessoas jurídicas para prestar os serviços públicos, é o caso das Autarquias (Ufal e Ifal são alguns exemplos), das Empresas Públicas (Caixa Econômica Federal), das Sociedades de Economia Mista (Banco do Brasil) e das Fundações Públicas (Funai, Biblioteca Nacional).

Por fim, no que se refere ao Poder Judiciário, vemos no mapa conceitual, a seguir, que o Supremo Tribunal Federal (STF) ocupa o ponto mais alto da estrutura do Judiciário, cabendo-lhe a guarda da Constituição Federal. Logo abaixo do STF, estão

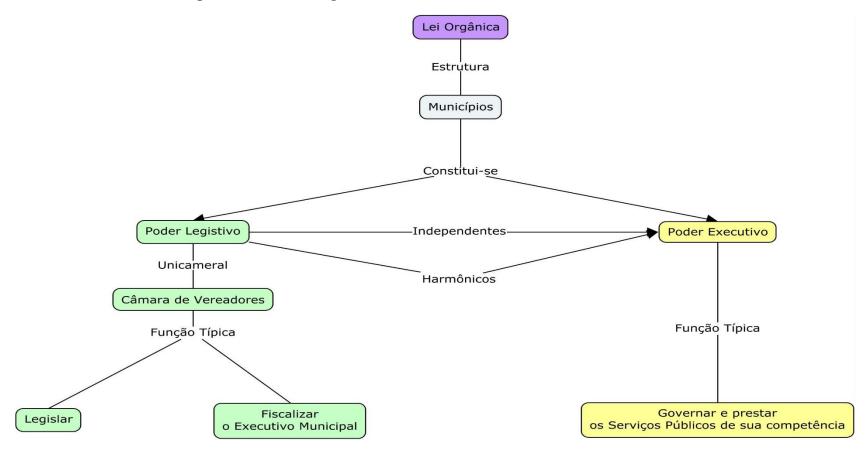
2 Organização do Estado e os Tribunais Superiores, quais sejam: o Superior Tribunal de Justiça (STJ), o Superior Tribunal Militar (STM), O Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e, por fim, o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esse último é o mais importante para os estudos do presente minicurso, o que justifica o detalhamento feito no mapa conceitual. Vê-se que, logo abaixo do TST, estão os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's), que representam a segunda instância da Justiça do Trabalho, ou seja, a instância para a qual o trabalhador, o empregador ou o Ministério Público do Trabalho (MPT) podem recorrer quando estiverem insatisfeitos com a decisão do juiz de primeira instância, que atua nas varas do trabalho, onde o processo trabalhista se inicia.



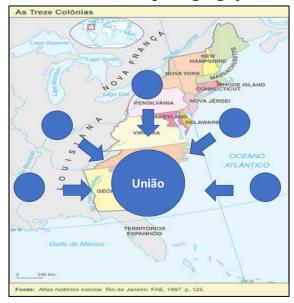
O próximo mapa conceitual serve para ilustrar a semelhança existente entre a estrutura da União e a dos Estados, bem como destacar as principais diferenças. Nesse sentido, vemos que os Estados, a exemplo da União, possuem a divisão tripartite do poder, estabelecida pelas respectivas Constituições Estaduais. A função típica de cada um dos poderes também permanece inalterada. A peculiaridade destacada no mapa está na estrutura do Poder Legislativo Estadual, que ao contrário do Federal, é unicameral. Ou seja, não existe um senado estadual, há apenas a figura da Assembleia Legislativa, onde os Deputados Estaduais exercem suas funções.



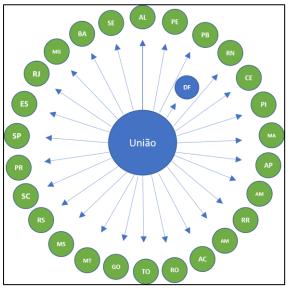
Da mesma forma, o mapa conceitual abaixo destaca as semelhanças e as diferenças que a estrutura dos Municípios guarda com a estrutura da União e a dos Estados. As diferenças, nesse caso, ficam mais evidentes! Logo no início, vemos que o documento legislativo fundamental dos Municípios é a Lei Orgânica, que, na prática, funciona como uma constituição municipal. Outra diferença clara é a inexistência de um Poder Judiciário municipal. O Poder Legislativo, a exemplo do que ocorre na estrutura dos Estados, também é unicameral, representado pela Câmara dos Vereadores. No mais, as funções típicas dos poderes existentes nos Municípios, de um modo geral, são semelhantes às dos Poderes da União e às dos Poderes Estaduais.



Federalismo por agregação



Federalismo por desagregação



Na discussão sobre a federação e suas implicações para o presente minicurso, é importante lembrar suas origens históricas. O estado federado foi uma ideia importada dos Estados Unidos para o Brasil. As 13 colônias britânicas da América representavam 13 estados soberanos e, portanto, eram países livres, desde a Proclamação da independência em 1776. Entretanto, a necessidade de se fortalecer para enfrentar possíveis ataques da Grã-Bretanha impulsionou os 13 novos países a criarem um órgão central que representasse a todos: a União. Para tanto, cada um dos 13 Estados abriu mão de parte de sua soberania para formar a União. Foi dessa maneira que surgiu o primeiro estado federado do mundo. O modo como a federação surge nos Estados Unidos é chamado de federalismo por agregação, pois, como dito, países soberanos se juntam e cedem parte de seu poder para formar a União e, portanto, um só país, composto por Estados autônomos (LENZA, 2019).

No Brasil, entretanto, a formação da Federação partiu de um movimento inverso. Por aqui, havia um só país e um único governo central, o chamado estado unitário, o qual cedeu partes do seu poder para formar o que hoje são os 26 Estados e o Distrito Federal. Por isso, afirma-se que o federalismo brasileiro se deu por desagregação, como pode ser visto na figura ao lado (LENZA, 2019).

A primeira Constituição brasileira que fez menção à forma federativa de estado foi também a primeira Constituição Republicana, de 1891. Com ela, nosso país passou a ser chamado de Estados Unidos do Brazil, numa clara referência à federação americana, que lhe serviu de inspiração (LENZA, 2019).

Organização do Estado e Esses apontamentos sobre a forma federativa de estado são extremamente relevantes para compreensão das leis e das instituições públicas, isso porque a ideia fundamental da federação é a divisão de competências, o que pressupõe responder aos seguintes questionamentos: a quem cabe legislar (criar, extinguir, modificar leis) sobre determinadas matérias? Ao Poder Legislativo Federal, Estadual, Distrital ou Municipal? A quem cabe prestar determinado serviço público? À União, aos Estados ou aos Municípios? A quem cabe julgar determinados conflitos? Ao Poder Judiciário da União ou dos Estados?

Todos esses questionamentos são necessários para definirmos a quem cabe Legislar sobre Direito do Trabalho e qual o alcance das leis trabalhistas em termos espaciais. Além disso, os mesmos apontamentos também são essenciais para definirmos a quem cabe julgar os conflitos havidos nas relações de Trabalho e quais são as instituições públicas encarregadas da defesa dos

direitos do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 22, determina que compete à **União** Legislar sobre direito do trabalho. Isso tem um significado muito grande, pois, se cabe à União legislar sobre o direito do trabalho, então o alcance das leis trabalhistas não pode se limitar a extensão



geográfica de um Estado ou Município. Pelo contrário, as leis trabalhistas são válidas em todo o território nacional. Existem leis que alcançam somente os Municípios, ou somente os Estados, ou somente o Distrito Federal, ou somente os órgãos e instituições federais. As leis sobre direito do trabalho, direito civil, direito penal, por exemplo, não se prendem aos limites dos entes federativos, por isso são chamadas de leis nacionais.

Organização do Estado e dos Poderes A atuação legislativa é uma atividade intensa, cujo produto é um amontoado gigantesco e complexo de leis, como sabemos. Entretanto, é importante atentar para o fato de que existe uma ordem no meio do aparente caos, gerado pela existência de tantas leis. Essa ordem é o chamado ordenamento jurídico.

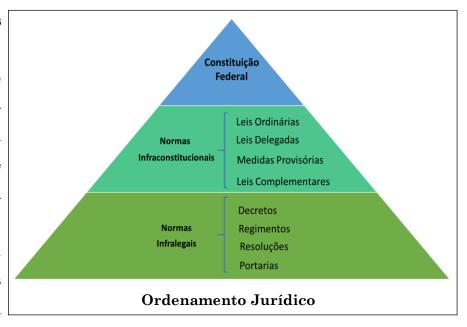
Em poucas palavras, ordenamento jurídico é: a) o conjunto de todas as normas jurídicas de um Estado; b) a forma como essas normas estão estruturadas; e c) o modo como se relacionam entre si. Conforme a figura abaixo, esse amontoado de leis tem a forma de uma pirâmide e a interação entre os níveis da pirâmide é uma relação de hierarquia. Cada um dos níveis

destacados na pirâmide com diferentes cores contém categorias normativas que possuem a mesma hierarquia.

A CLT, que será estudada mais detidamente neste minicurso, está localizada no segundo nível da pirâmide. Tratase de uma Lei Ordinária, cuja aprovação, modificação ou revogação depende do voto da maioria simples dos Deputados e Senadores, desde que presente à sessão de votação a maioria absoluta dos membros do Senado e da Câmara dos Deputados.

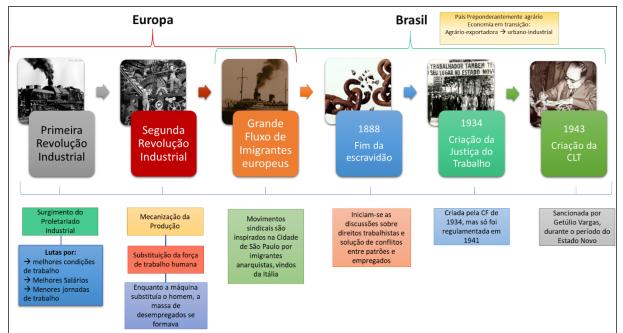
Além da CLT, existem direitos trabalhistas previstos na própria Constituição Federal, em seu art. 7°, que são conhecidos como o Estatuto Mínimo do Trabalhador. Essa expressão indica

Ordename que esses direitos constitucionais são elementares e devem contemplar todos os trabalhadores.



Os direitos listados no art. 7º da Constituição compõem os contratos de trabalho, ainda que não constem expressamente dos instrumentos contratuais individuais. Mais à frente, quando formos estudar o contrato de trabalho, veremos os principais direitos trabalhistas de forma mais detalhada.

3 O Direito do Trabalho no Ordenamento Jurídico



Para uma breve história da CLT, selecionamos seis fatos importantes, conforme a figura ao lado. Essa história começa bem antes da criação da CLT e é fruto do desencadeamento de fatos ocorridos em terras distantes do Brasil. Mas como tudo isso veio parar aqui?

A primeira revolução industrial, ocorrida na Inglaterra por volta de 1760, deu origem ao proletariado, uma classe de trabalhadores que laborava na indústria então nascente. Nessa época, as condições de trabalho eram muito precárias. As jornadas de trabalho eram exaustivas: chegavam até 16 horas por dia. As fábricas

eram ambientes insalubres, frios e escuros. Mulheres e crianças trabalhavam nessas mesmas condições, mas recebiam salários muito menores do que aqueles que eram pagos aos homens adultos. Com a saída de muitos camponeses para trabalhar nas cidades, onde estavam as indústrias, acelerou-se o processo de urbanização, que gerou novos problemas sociais. Esses fatos deram origem às primeiras lutas trabalhistas por melhores salários e condições de trabalho (VIANA, 2013).

As indústrias continuaram se espalhando pela Europa e levaram consigo mudanças econômicas e sociais profundas, as quais se intensificaram com a eclosão da segunda revolução industrial no final do século XIX, cuja marca principal foi a mecanização dos sistemas de produção. Isso provocou a substituição contínua da mão de obra humana pela máquina e o resultado não poderia ter sido outro: a formação de um exército de desempregados. Nesse cenário de mudanças, a Europa era sacudida constantemente por lutas de trabalhadores (VIANA, 2013).

Enquanto isso, do outro lado do Atlântico, o Brasil não discutia direitos trabalhistas, pois a força que movia nossa economia era o trabalho escravo, abolido somente em 1888, quando a Europa já começava a viver os efeitos da segunda revolução industrial. Após a abolição da escravatura e a necessidade de se pagar salários por serviços prestados, finalmente as discussões

Relações de

sobre direitos trabalhistas começaram a tomar a cena no Brasil. É nesse momento que a história da imigração de europeus, principalmente italianos, se cruza com a história da CLT. O processo de imigração de italianos foi desencadeado pelo crescimento acelerado da população e pelo processo de industrialização, que, como dito acima, começou a substituir a mão de obra humana pela máquina. Muitos italianos optaram pelo Brasil e, com eles, vieram ideias que povoavam o imaginário operário na Europa, as quais ajudaram a inspirar movimentos sindicais na Cidade de São Paulo (VIANA, 2013).

Em resposta às crescentes lutas trabalhistas e às mudanças em curso – no Brasil e no mundo –, a Constituição brasileira de 1934 criou a Justiça do Trabalho. Nesse momento, a criação ocorreu apenas no papel. A Justiça do trabalho somente foi regulamentada e implementada em 1941, dois anos antes da criação da CLT. Esta última foi criada por meio do Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Todos os acontecimentos citados nesse parágrafo, ocorreram durante a Era Vargas.

As três principais fontes materiais da CLT são: a) a Encíclica *Rerum Novarum*, (documento pontifício escrito pelo Papa Leão XIII, como carta aberta aos bispos, cujo conteúdo aborda as condições da classe trabalhadora daquela época; b) as

convenções internacionais sobre trabalho; e c) a Carta del Lavoro (DIAS, 2013). Destacamos abaixo trecho da encíclica:

A sede de inovações, que há muito tempo se apoderou das sociedades e as tem numa agitação febril, devia, tarde ou cedo, passar das regiões da política para a esfera vizinha da economia social. Efectivamente, os progressos incessantes da indústria, os novos caminhos em que entraram as artes, a alteração das relações entre os operários e os patrões, a influência da riqueza nas mãos dum pequeno número ao lado da indigência da multidão, a opinião enfim mais avantajada que os operários formam de si mesmos e a sua união mais compacta, tudo isto, sem falar da corrupção dos costumes, deu em resultado final um temível conflito (LEÃO XIII, 1891, p. 01).

Destacamos esse trecho para mostrar o quanto a relação entre patrões e empregados modificou-se no curso da industrialização e tornou-se objeto de preocupação, muitos anos antes da criação da CLT, Por isso, esta buscou

CLT

Inspirações

Objetivos
Principais

Proteção ao
Trabalho

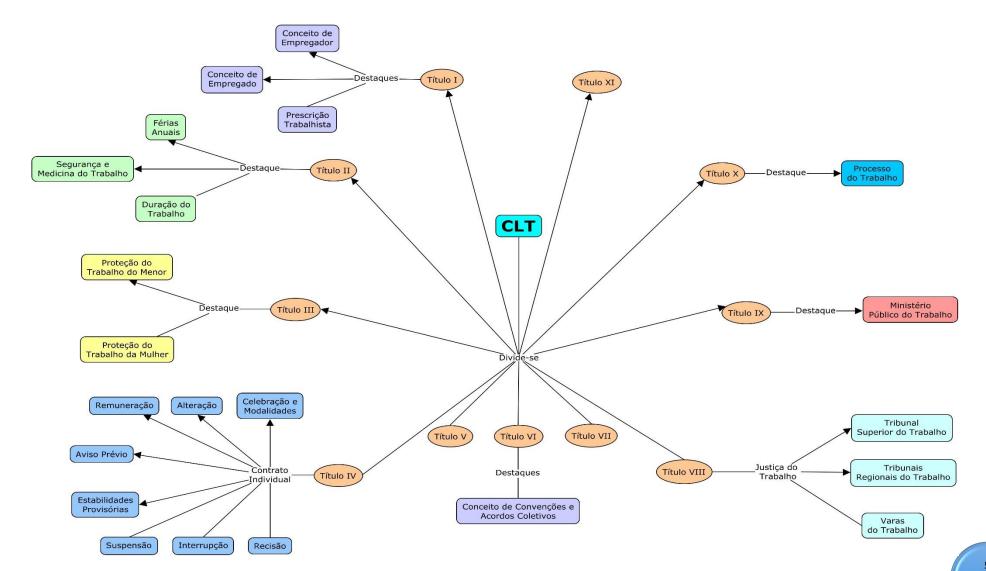
Regulamentar
Relações
Internacionais

Regulamentar
as relações
Coletivas de
Trabalho

regulamentar as relações coletivas de trabalho (aquelas que envolvem a participação de sindicatos) e as relações individuais de trabalho (aquelas que envolvem contratos individuais de trabalho). Uma das razões da preocupação expressa na encíclica foi também motivo para as regulamentações feitas pela CLT: o fato de a relação entre empregados e patrões ser desigual. As legislações trabalhistas, entre elas a CLT, têm, portanto, o objetivo de proteger o trabalhador, ao estabelecer limites que não podem ser afastados pela vontade das partes contratuais, sob pena de ferimento da dignidade dos trabalhadores.

Relações de

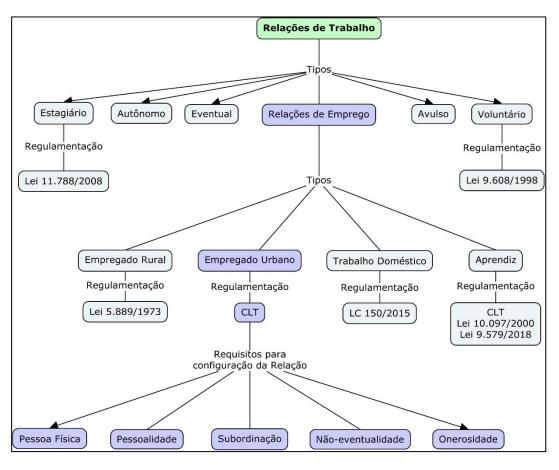
Na figura abaixo, podemos ver a estrutura básica da CLT, que está dividida em **11 títulos**. Os assuntos que serão abordados no decorrer deste Minicurso foram destacados, de acordo com os detalhamentos feitos na imagem abaixo.



Relações de

O mapa conceitual ao lado demonstra que as Relações de Trabalho é um conceito mais amplo do que Relações de Emprego. As relações de trabalho englobam: a) as relações de estágio, b) de trabalho autônomo, c) trabalho eventual, d) trabalho avulso, e) trabalho voluntário e, por fim, f) as Relações de Emprego, em destaque no mapa. As Relações de Emprego, por sua vez, dividem-se em alguns subtipos: a) o Emprego Rural, b) Trabalho Doméstico, c) Aprendiz e d) o Emprego Urbano.

Essa última relação de emprego é a que mais nos interessa, por isso o destaque feito no mapa. Para que a Relação de Emprego exista são necessários cinco requisitos: 1) pessoa física, o que significa que não existe a possibilidade de uma empresa (pessoa jurídica) ser contratada como



empregado; 2) pessoalidade, o que significa que os serviços devem ser prestados pelo próprio contratado, não por terceiros; 3) subordinação, o que significa que o empregador dirige a prestação dos serviços, devendo o empregado obedecer ordens genéricas (dirigidas a todos os trabalhadores de uma empresa) e ordens específicas (dirigidas a um determinado trabalhador); 4) não-eventualidade, o que significa que a prestação de serviços é feita de modo habitual; e, por fim, 5) onerosidade, o que significa que o trabalhador recebe salários pela prestação de seus serviços.

A relação de trabalho se inicia por meio de um Contrato de Trabalho

Mas, afinal, o que é um contrato de trabalho?

Trata-se de um acordo de vontades, por meio do qual as partes envolvidas (empregado e empregador) pactuam direitos e obrigações, concernentes à relação de emprego.



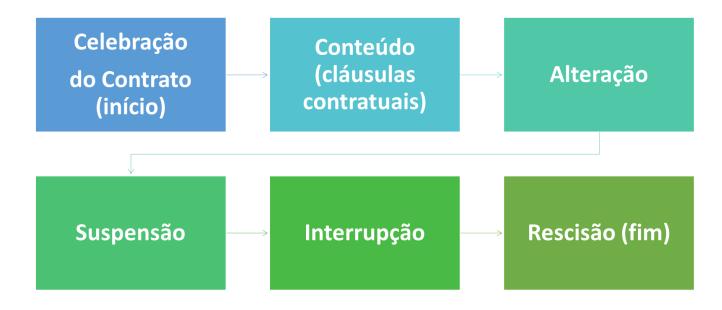
O contrato de trabalho, contudo, não deve ser confundido com uma pilha de folhas de papel, repletas de letras miúdas de difícil leitura e linguagem empolada. Isso, na realidade, é o instrumento escrito do contrato. O contrato em si existe independentemente do contrato escrito, pois se trata de um acordo de vontades, conforme exposto acima.

Contrato de Trabalho, conforme a sequência abaixo, possui início, meio e fim. A celebração é o início do contrato, é quando as vontades e os interesses do empregado e do empregador se encontram. Se o contrato for por escrito, a celebração coincide com a assinatura dos papéis.

O conteúdo dos contratos está registrado nas cláusulas contratuais, em que estão descritos os deveres e obrigações de cada uma das partes contratantes. Nelas são estabelecidos o valor do salário, o local e as condições do trabalho, a duração do contrato (se houver prazo determinado) e etc. Mas as cláusulas contratuais não são imodificáveis, pois, ao longo do contrato, mudanças podem ocorrer e justificar algumas alterações, como o local da prestação dos serviços, por exemplo.

Durante sua existência, o contrato também pode sofrer interrupções e suspensões, assuntos que serão tratados mais adiante. Por fim, o término do contrato de trabalho (a rescisão) pode ocorrer de inúmeras maneiras, como também veremos à frente.

Contrato de Trabalho: início, meio e fim





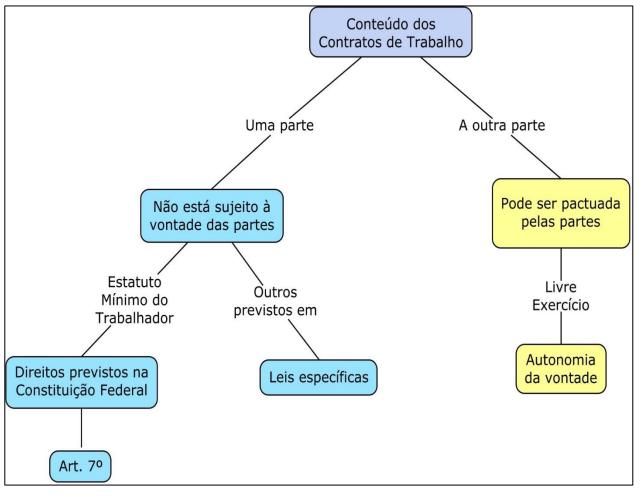
Tipos de Contrato de Trabalho (critério temporal)





O mapa conceitual ao lado mostra que o conteúdo dos contratos de trabalho divide-se em dois tipos, sendo que um deles não está sujeito à vontade das partes (empregado e empregador), ou seja, não pode ser livremente negociado.

Entre os direitos que não podem ser negociados estão os previstos na Constituição Federal, no Art. 7º (Estatuto Mínimo do Trabalhador), já que são direitos assegurados a todos os trabalhadores, independentemente de previsão contratual. Claro que o empregador pode conceder um 14º salário ao empregado, por exemplo, mas não pode suprimir o 13º salário,



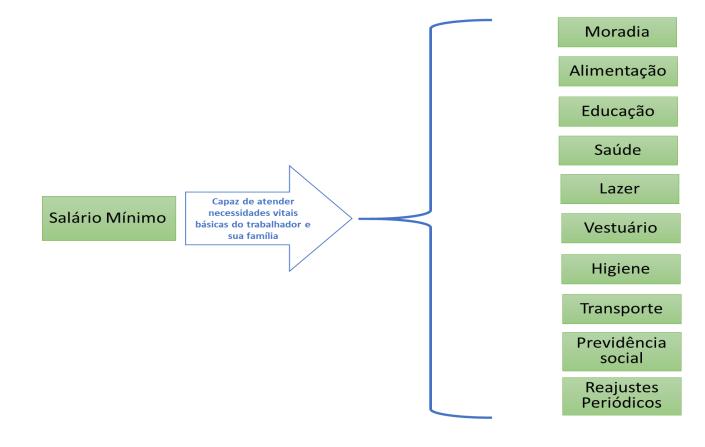
que é expressamente previsto na Constituição Federal. Vale lembrar que existem outros direitos que são previstos em leis, que também representam limites à livre negociação das partes do contrato de trabalho.

Respeitados os limites constitucionais e legais, o empregado e o empregador podem negociar a carga horária, o valor do salário, o local de trabalho. Essa possibilidade é chamada de livre exercício da autonomia da vontade das partes contratantes.

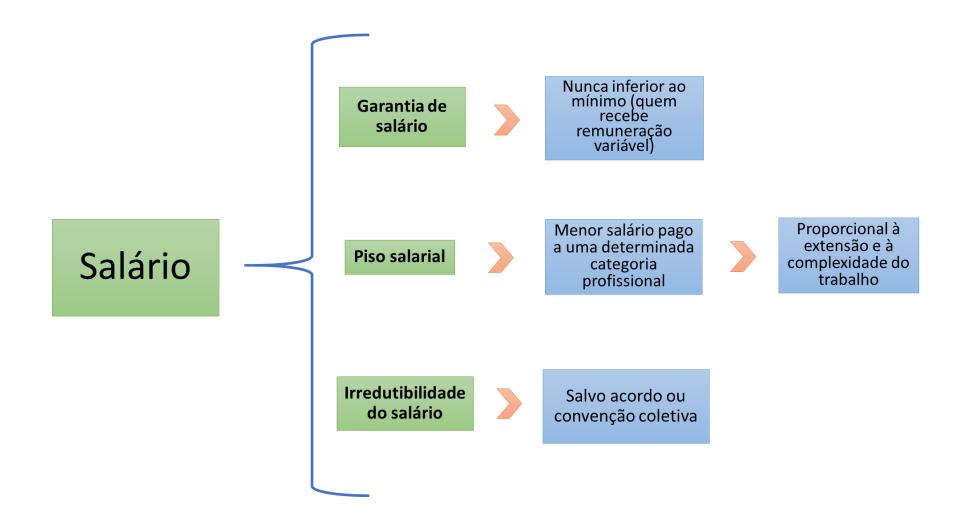
Quais os principais direitos do trabalhador?

Feitas essas observações sobre o conteúdo dos contratos, resta responder a pergunta ao lado!

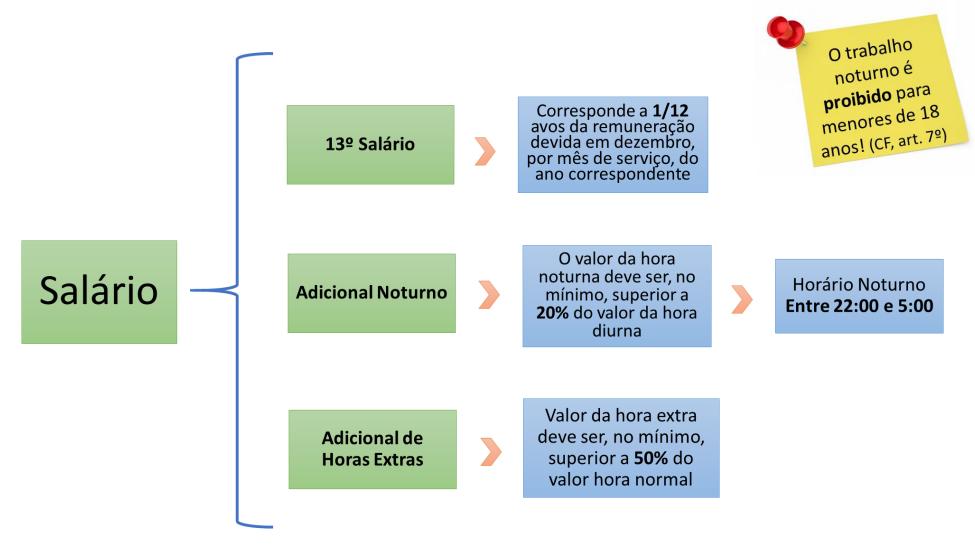
O primeiro direito trabalhista que merece ser comentado é o SALÁRIO. Abaixo, podemos ver as principais características do salário mínimo, que como o nome sugere é o menor valor que deve ser pago ao trabalhador no Brasil.



Ainda sobre o salário, vale citar os seguintes pontos:



No esquema abaixo, podemos ver algumas parcelas de natureza salarial e suas definições legais:



Total de depósitos

mensais feitos pelo empregador em conta bancária vinculada, aberta em nome do trabalhador

Tem o objetivo de proteger

o empregado contra a

despedida sem justa causa

e surge como alternativa

ao antigo regime de

estabilidades



Valor:

Cada depósito corresponde a 8% da remuneração paga ou devida a cada trabalhador



Valor:

No caso de menor aprendiz esse percentual é de 2%

FGTS

Saques

Os valores podem ser sacados em algumas situações, como a demissão sem justa causa, a compra da casa própria ou em caso de doenças graves.



Quer saber mais hipóteses de saque do FGTS?

Leia os arts. 20 e 20-A da Lei 8.036/1990 A MP 889/2019 criou uma nova sistemática de saque: o saqueaniversário

Segurodesemprego



Benefício previdenciário pago em caso de desemprego involuntário



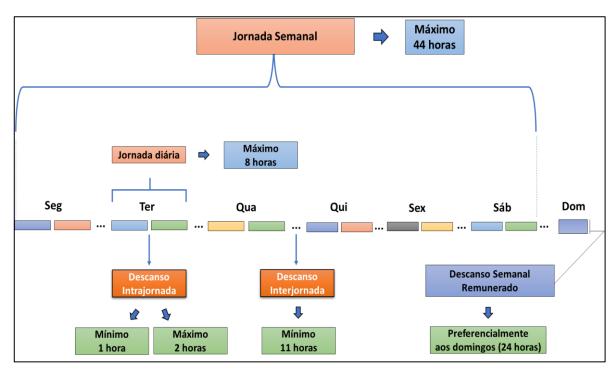
O número e o valor das parcelas dependem do tempo do vínculo empregatício e do valor do salário do trabalhador



Quer saber mais sobre Segurodesemprego

> Leia a Lei 7.998/1990

Jornada de Trabalho



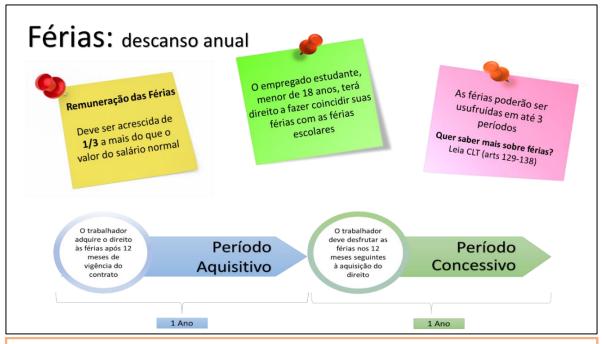
No tocante à duração do trabalho, montamos o quadro ao lado para representar, de modo mais claro, as jornadas diárias e semanais, bem como os descansos intrajornada, interjornada e semanais.

No quadro, podemos ver que a carga horária diária máxima é de **8 horas**, limite estabelecido pela Constituição Federal, em seu art. 7°. Isso não significa que o trabalhador não poderá trabalhar além do referido limite.

Entretanto, caso isso ocorra, o trabalhador deverá receber o valor das horas excedentes, acrescido do adicional de horas extras. O intervalo intrajornada, ou seja, aquele que ocorre dentro de uma jornada

diária, é de no mínimo **1 hora** e de no máximo **2 horas**. Vale lembrar que a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) possibilitou a negociação coletiva entre empregados e empregadores para reduzir esse limite para o mínimo de **30 minutos**. Ainda sobre descansos, é importante registrar que o descanso interjornada, ou seja, entre duas jornadas diárias, é de no mínimo **11 horas**. O tempo suprimido desses repousos devem ser pagos pelo empregador como se hora extra fosse.

Continuando a leitura do quadro, vemos também que a jornada semanal máxima é de **44 horas**. Já o descanso entre duas jornadas semanais é de **24 horas** e deve ser concedido, preferencialmente, aos domingos. Os descansos semanais não concedidos devem ser remunerados em dobro pelo empregador, conforme Orientação Jurisprudencial 410 do Tribunal Superior do Trabalho.



Perda do Direito às Férias	
Período de Faltas Injustificadas	Dias de Férias
Até 5 faltas	30 dias
De 6-14 faltas	24 dias
De 15-23 faltas	18 dias
De 24-32 faltas	12 dias
Mais de 32 faltas	Perda Total do Direito às Férias

Se existem períodos de descansos dentro da jornada diária, entre duas jornadas diárias e entre duas jornadas semanais, fica fácil deduzir que existe o descanso anual, as chamadas férias.

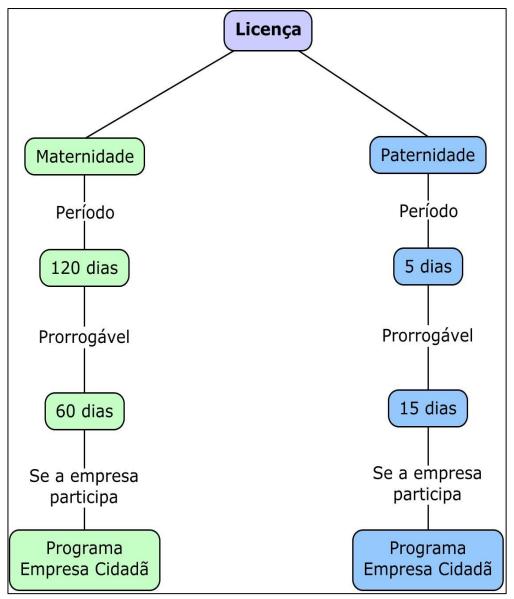
Em regra, as férias equivalem a um descanso anual de 30 dias, que podem ser concedidos em até 3 períodos. Entretanto, existem alguns requisitos que devem ser cumpridos pelo empregado para que esse direito seja adquirido.

Na figura ao lado, vemos que, ao ser contratado, o empregado precisa trabalhar durante 12 meses para adquirir o direito às férias. Por isso, esses meses são chamados de **período aquisitivo**. Após o período aquisitivo, o empregador tem o prazo de 12 meses para conceder às férias ao empregado – este é o **período concessivo**. Caso não cumpra essa regra, o empregador deverá remunerar em dobro as férias concedidas fora do período concessivo (art. 137 – CLT).

As férias são hipótese de interrupção do

contrato de trabalho, isso significa que não há prestação de serviços por parte do empregado, mas existe o pagamento de salários por parte do empregador, com acréscimo de 1/3 (terço constitucional) da remuneração paga normalmente ao empregado.

Por fim, vale lembrar que o direito às férias pode ser perdido pelo trabalhador, a depender do número de faltas injustificadas ao serviço, ao longo do período aquisitivo (tabela acima). Para mais hipóteses de perda das férias, consultar **art. 133 da CLT**.

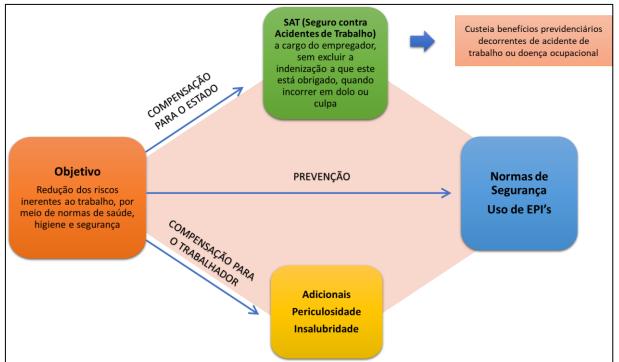


Outros direitos que merecem ser mencionados são as licenças maternidade e paternidade. Segundo o mapa conceitual ao lado, a licença-maternidade tem um período de duração de **120 dias**, que pode ser prorrogado por mais **60 dias**, caso a empresa contratante participe do Programa Empresa Cidadã.

Além da licença-maternidade, outro importante direito é assegurado à empregada gestante: a estabilidade provisória. A Constituição Federal proíbe "a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto" (artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias). Isso significa que a empregada gestante não poderá ser demitida, sem justa causa, durante esse período. Caso seja dispensada, ela terá o direito a retornar ao trabalho ou a receber a indenização correspondente ao período de estabilidade, entre outras verbas rescisórias.

A licença-paternidade, por sua vez, tem um período de duração de **5 dias**, que também poderá ser prorrogado por mais **15 dias**, desde que a empresa contratante participe do Programa Empresa Cidadã.

Segurança do Trabalho



O tema da Segurança do Trabalho é extremamente importante para a formação de trabalhadores, tanto que costuma ser abordado em cursos técnicos do Ifal, como o próprio Curso Técnico de Nível Médio Integrado em Meio Ambiente, aqui do Campus Marechal Deodoro, que prevê, em seu Projeto de Curso, a disciplina Gestão Organizacional e Segurança do Trabalho. Por isso, esse curso não tratará desse assunto de forma aprofundada, mas é importante falar sobre ele por conta dos adicionais de periculosidade e de

insalubridade, a que os trabalhadores têm direito, quando laboram expostos a determinados riscos, que veremos adiante.

Na figura acima, podemos notar que o grande objetivo da Segurança do Trabalho é a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, de higiene e de segurança. A principal medida para atingir esse objetivo é a prevenção de acidentes do trabalho, por meio da edição de normas de segurança ou do uso de Equipamentos de Proteção Individual, sempre que não for possível eliminar os riscos de determinadas atividades ou reduzi-los a patamares de tolerância aceitáveis.

Mesmo que todas as medidas necessárias sejam tomadas, os acidentes podem ocorrer, por isso existem as formas de compensação dos eventuais prejuízos sofridos. Uma delas é o SAT (Seguro Contra Acidentes de Trabalho), pago pelo empregador para custear benefícios previdenciários, decorrentes de acidente de trabalho. Afinal, quando o trabalhador se fere e não consegue

manter a prestação dos serviços durante certo tempo, recorrerá ao INSS para conseguir um benefício que o auxilie na manutenção da renda necessária para pagar suas contas.

Mas existem atividades que, por sua própria natureza, expõem o trabalhador a riscos que não podem ser eliminados ou reduzidos a níveis aceitáveis. Nesses casos, o trabalhador terá direito ao recebimento de dois tipos de adicionais (que não são acumuláveis), conforme as condições e valores descritos na

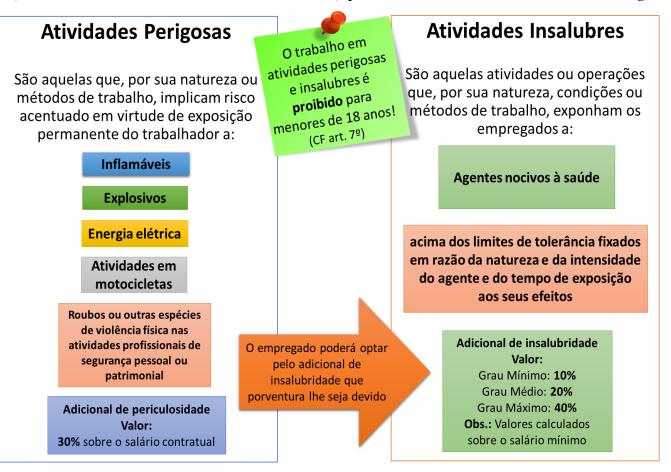
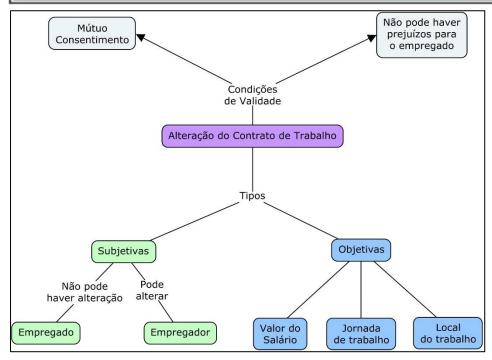


figura ao lado. Por fim, convém registrar que o trabalho do menor de 18 anos em atividades perigosas e insalubres é proibido pela Constituição Federal, em seu art. 7°, XXXIII.

Alteração do Contrato de Trabalho



Algumas alterações podem ocorrer no contrato de trabalho. Entretanto, conforme o mapa conceitual ao lado, a validade dessas alterações depende, basicamente, de duas condições: **a)** o mútuo consetimento entre empregado e empregador e **b)** a ausência de prejuízos para o empregado.

As alterações contratuais podem ser de dois tipos: **a)** subjetivas (refere-se às partes do contrato) e **b)** objetivas (dizem respeito às cláusulas contratuais que tratam do valor do salário, da jornada e do local de trabalho.

No que diz respeito às alterações das partes, o mapa destaca a impossibilidade de alteração do empregado, o que guarda coerência com um dos requisitos da relação de

emprego: a pessoalidade, a qual determina que, no contrato de emprego, os serviços devem ser prestados pessoalmente pelo empregado, não por terceiros, alheios ao contrato. Entretanto, é possível a alteração do empregador, afinal, este pode, por exemplo, vender sua empresa para outra pessoa, que passará a ser o novo empregador.

As alterações objetivas também estão sujeitas a limites constitucionais e legais. Basta lembrar-se dos limites máximos da jornada de trabalho, vistos anteriormente, e do princípio da irredutibilidade do salário. Todavia, esse princípio não é absoluto, já que a própria Constituição ressalva a possibilidade da redução dos salários, por meio de **acordo** ou de **convenção coletiva**.

Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho



Outras Hipóteses de Interrupção

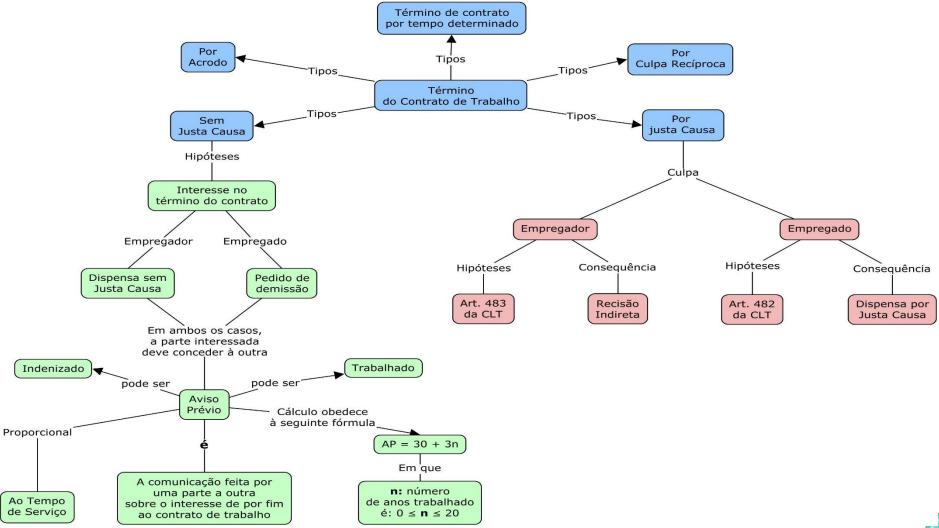
→ Em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana → Em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada 1 dia → Por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica → Consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica) Até 2 dias → Consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos têrmos da lei respectiva → Para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; → Consecutivos, em virtude de casamento → Em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente Até 3 dias comprovada → Que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar) Pelo tempo → Para realizar provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior necessário → Quando tiver que comparecer a juízo pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro

Todo cidadão que prestar serviço como mesário será dispensado do serviço pelo dobro dos dias que tiver ficado à disposição da Justiça Eleitoral, sem prejuízo do salário, vencimento ou qualquer vantagem.

(Lei nº 9.504/1997, art. 98)

Não custa lembrar: nessas situações o empregado não presta serviços, mas recebe salário

Término do Contrato de Trabalho



6

Agora que já falamos sobre a celebração, o conteúdo, as alterações, as interrupções e as suspensões do contrato de trabalho, cabe fazer alguns apontamentos sobre o término desse tipo de contrato. Para isso, elaboramos o mapa conceitual da página anterior, cuja leitura será feita a seguir.

Segundo as informações contidas no mapa, o contrato de trabalho pode terminar, basicamente de 5 formas diferentes, quais sejam: **a)** pelo término do tempo previsto no contrato (para os contratos com tempo determinado, como o contrato de experiência, por exemplo); **b)** por acordo entre empregado e empregador; **c)** sem justa causa (por interesse do empregador ou do empregado); **d)** por justa causa (hipótese em que o contrato é finalizado por culpa de uma das partes); **e)** por culpa recíproca (situação em que o contrato chega ao fim por culpa de ambas as partes).

O mapa detalha as hipóteses de término do contrato sem justa causa e por justa causa, por isso faremos a leitura do restante do mapa, focada nessa peculiariade. Nesse sentido, vemos que o término do contrato sem justa causa pode se dar de duas maneiras distintas: por interesse do empregador ou por interesse do empregado. No primeiro caso, temos a dispensa sem justa causa, ou seja o empregado não cometeu nenhuma falta legal (previstas no art. 482 da CLT) que justifique sua demissão. No segundo caso, o contrato chega ao fim por interesse do empregado (pedido de demissão), que não deseja dar continuidade à relação de trabalho, ainda que o empregador não tenha cometido quaisquer das faltas graves previstas no art. 483 da CLT. Nesses dois casos, a lei exige que a parte interessada em por fim à relação de emprego conceda à outra parte o aviso prévio, que é a comunicação antecipada sobre o interesse de rescindir (por fim) o contrato.

Em outras palavras, o aviso prévio é o direito que o empregador ou o empregado têm de saber, com certa antecedência, do interesse da outra parte de finalizar o contrato de trabalho. A lógica é simples: garantir que o empregado comece a buscar um novo emprego e que o empregador comece a buscar alguém para ocupar a vaga em sua empresa. Essa antecedência mínima é calculada de forma proporcional ao tempo de serviço prestado, de acordo com a fórmula: **Aviso Prévio** = 30 + 3n, em que n é o número de anos trabalhados e está compreendido no seguinte intervalo: $0 \le n \le 20$. Segundo essa fórmula, o aviso prévio

mínimo é de **30 dias** e o máximo, de **90 dias**. Dessa forma, se o empregado tiver trabalhado por 20 anos (valor máximo de *n*), o aviso prévio será de **90 dias**; se tiver trabalhado por 30 anos, o aviso também será de 90 dias (lembre-se de que *n* não pode ser maior que 20!).

O aviso prévio pode ser trabalhado ou indenizado. Suponhamos que um empregado tenha trabalhado 6 meses para determinada empresa e agora planeja sair dela. Nesse caso, de acordo com a fórmula citada anteriormente, ele tem um aviso prévio de 30 dias para cumprir (AP = 30 + 3 X 0 → AP = 30 dias). Então, antes de sair da empresa, o empregado deverá trabalhar por mais 30 dias a partir da data do aviso prévio. Entretanto, caso ele deseje não trabalhar durante esses dias, poderá indenizar o empregador, pagando a remuneração referente ao período de 30 dias. A mesma lógica serve para o empregador, que poderá preferir a saída imediata do empregado e pagar a indenização correspondente ao período do aviso prévio.

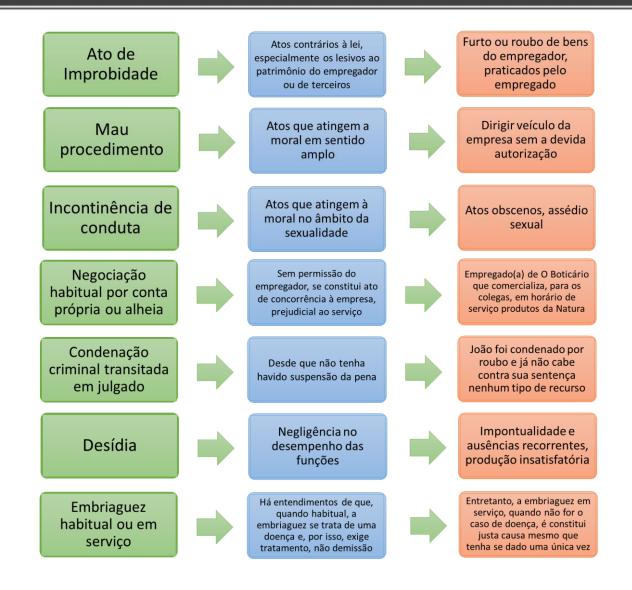
Já o término do contrato de trabalho por justa causa, pressupõe a culpa de uma das partes, ou seja, o cometimento de falta grave por parte do empregado ou do empregador. As hipóteses de falta grave, no que diz respeito ao empregado, estão listadas no art. 482 da CLT. Já, no que concerne ao empregador, essas faltas estão listadas no art. 483 da CLT.

O cometimento de falta grave pelo empregado pode ter como consequência a **dispensa por justa causa**. Se cometidas pelo empregador, a consequência é a **rescisão indireta**, que, em termos mais claros, é como se fosse uma "dispensa por justa causa" aplicada ao empregador; é como se o empregado "demitisse o empregador por justa causa". É importante lembrar que a rescisão indireta deve ser requerida pelo empregado à Justiça do Trabalho.

Por fim, o término do contrato por culpa recíproca é resultado de práticas, cometidas pelo empregador e pelo empregado, que violam as obrigações contratuais. Ou seja, ambas as partes são culpadas pelo fim do contrato. Um exemplo: o empregador atrasa salários e o empregado não é assíduo, pontual.

A seguir, veremos cada uma das hipóteses de falta grave do art. 482 da CLT (aplicáveis ao empregado) e do art. 483 da CLT (aplicáveis ao empregador), artigos citados no mapa conceitual anterior.

Hipóteses de Justa Causa (art. 482 – CLT)



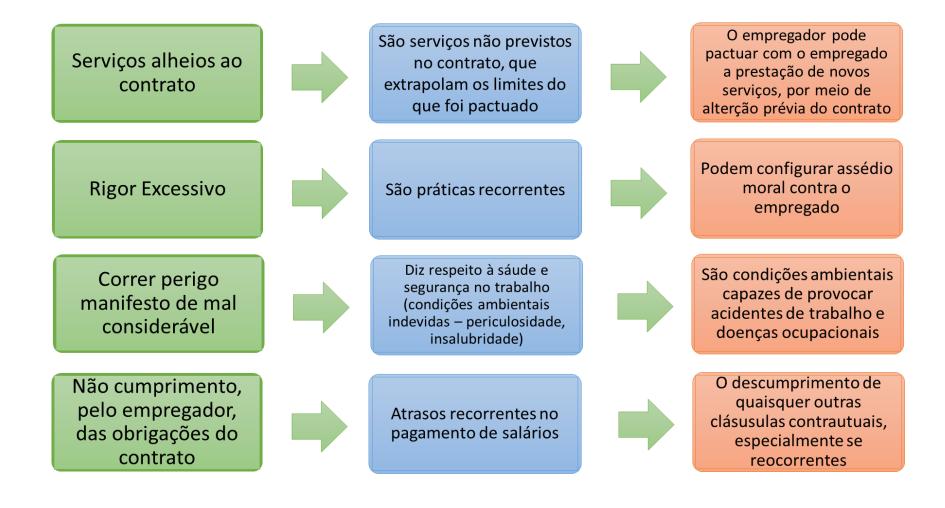


Sem autorização, Empregado Violação de Pode causar prejuízos revela a terceiros detalhes de segredo da imediatos e/ou futuros ao um projeto de desenvolvimento de empregador empresa software Descumprimento de Recusar-se a fazer uso de ordens gerais equipamentos de proteção Indisciplina (direcionadas a todos os individual (EPI) e outras normas de segurança empregados) Descumprimento de Impontualidade e ordens individuais Insubordinação ausências recorrentes, (emitidas para um produção insatisfatória empregado determinado) É preciso averiguar a Entende-se, embora a lei não Abandono de estabeleça prazo, que o intenção do empregado abandonou o trabalhador de emprego emprego se falta 30 dias ao abandonar o emprego serviço, sem justificativa Praticado no serviço Atos lesivos à Salvo os atos praticados em contra o empregador ou integridade física, à legítima defesa própria ou de terceiros (calúnia, honra ou à boa fama outrem difamação) Praticados habitualmentte Grupo de jogadores que se Prática constante de no ambiente laboral em reúnem frequentemente jogos de azar prejuízo às atividades da na empresa para jogar empresa Perda da habilitação Motorista que perde CNH ou requisitos legais Conduta dolosa do por causa de inúmeras para o exercício da empregado infranções de trânsito profissão Desde que devidamente Atos atentatórios à Espionagem a serviço de comprovados em segurança nacional governo estrangeiro inquérito administrativo

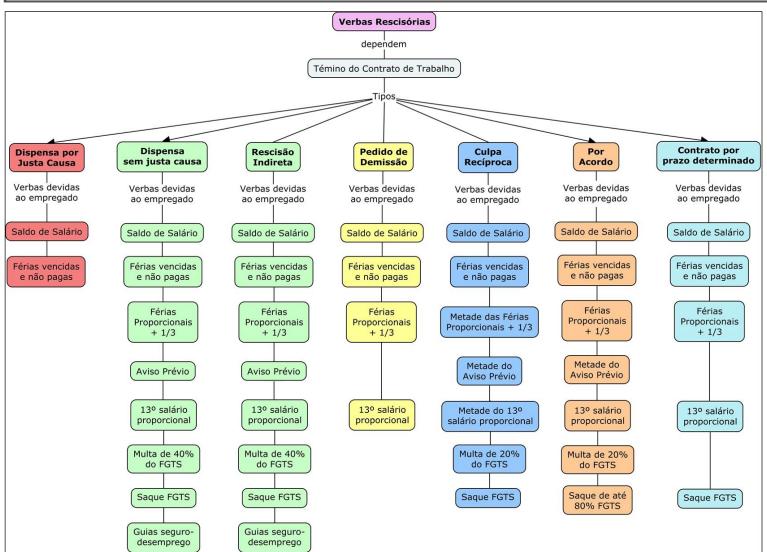
Aplicáveis ao empregador

Rescisão Indireta: Hipóteses do art. 483 – CLT

Mulher: 20 kg para Serviços superiores trabalhos contínuos Homem: 60 kg às forças do individualmente 25 kg para trabalhos empregado (a) ocasionais Exemplo: exigir do Exigir do empregado a Serviços proibidos empregado a venda de prática de qualquer por lei crime drogas ilícitas Serviços contrários Mas moralmente Serviços não proibidos condenáveis aos bons costumes por lei Ato lesivo da honra e Contra o empregado ou da boa fama do Calúnia e difamação pessoas de sua família empregado Desde que não Não haverá rescisão indireta Ofensa física ao caracterize legítima se o emregador ou seus prepostos agirem em empregado defesa própria ou de legítima defesa outrem Quando o salário for determinado por peça ou Redução de trabalho Exemplo: costureira que tarefa e a redução afetar recebe por peça de roupa sensivelmente a importância dos salários



Verbas Rescisórias



Um tema que gera muitas dúvidas entre trabalhadores são os valores a serem pagos, pelo empregador ao empregado, quando do término do contrato de trabalho: as chamadas verbas rescisórias.

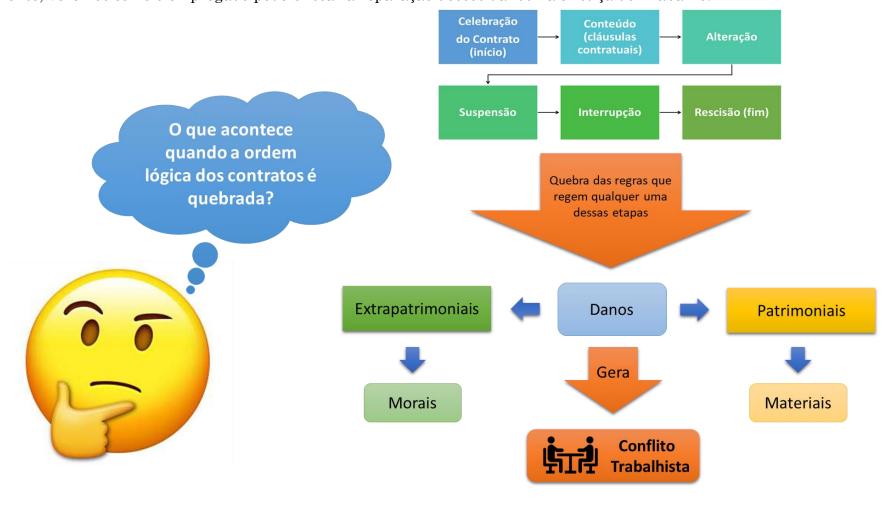
Por conta disso, elaboramos a figura ao lado, em que todas as hipóteses de término do contrato de trabalho foram relacionadas às respectivas verbas rescisórias devidas ao empregado.

6 Contrato de Trabalho

Relação de

Danos nas Relações de Trabalho

O contrato de trabalho segue uma ordem lógica, do nascimento à morte. Quando essa lógica é quebrada, por violação das regras constitucionais ou legais de qualquer das fases contratuais, poderão ocorrer danos ao empregado, os quais podem ser de ordem material (patrimoniais) ou de natureza moral (extrapatrimoniais). Esses danos podem gerar o conflito trabalhista. Mais à frente, veremos como o empregado pode buscar a reparação desses danos na Justiça do Trabalho.

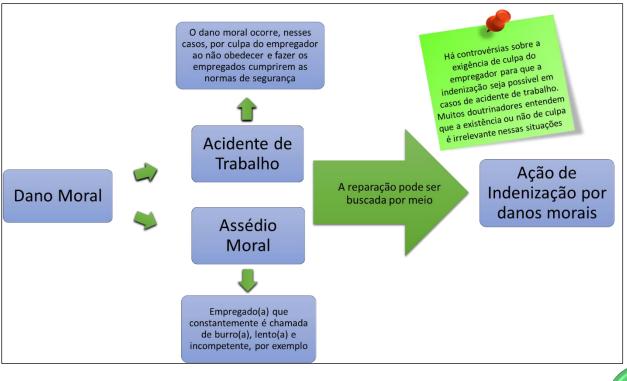




Os danos **materiais** são fáceis de compreender, já que possuem dimensões patrimoniais, financeiras, que são perceptíveis. Basta pensarmos que o empregador pode deixar de pagar os salários do empregado, ou as horas extras prestadas, ou os adicionais devidos. Já os danos **extrapatrimoniais** merecem algumas considerações adicionais, pois ferem outros direitos do trabalhador, que não possuem uma dimensão quantificável, e cuja violação, embora possa ser compensada financeiramente, não pode ser financeiramente reparada. A figura abaixo, define, resumidadmente, os danos extrapatrimoniais.

A figura ao lado aborda dois fatos que podem gerar danos morais ao empregado: a) o acidente de trabalho e b) o assédio moral. A quantificação da compensação financeira do dano moral depende do grau e da natureza da ofensa, de acordo com a tabela abaixo:

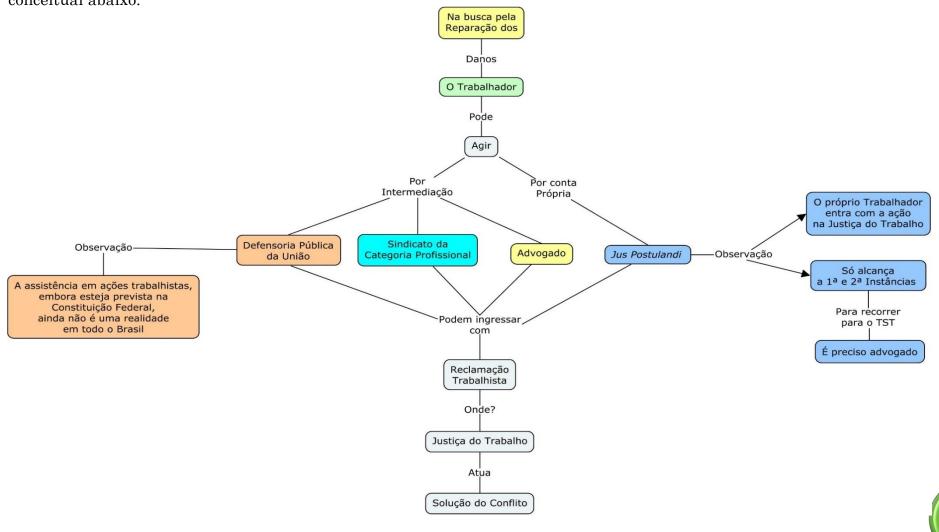
Natureza da Ofensa Leve – até 3 X o valor do último salário contratual do ofendido Média - até 5 X o valor do último salário contratual do ofendido Grave - até 20 X o valor do último salário contratual do ofendido Gravíssima - até 50 X o valor do último salário contratual do ofendido



até a Justiça do Trabalho

O Caminho até a Justiça

Quando ocorrem danos patrimoniais ou extrapatrimoniais nas relações de trabalho e as partes envolvidas não conseguem chegar a uma solução amigável, ambas podem submeter o conflito à Justiça do Trabalho, conforme o caminho traçado no mapa conceitual abaixo.



Na leitura do mapa conceitual da página anterior, podemos notar que, na busca da reparação dos danos havidos na relação de trabalho, o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho para solução do conflito. Para isso, ele poderá agir de duas formas distintas: **por conta própria** ou por **intermediação**. Na primeira hipótese, ele poderá ingressar diretamente com uma reclamação trabalhista na justiça; esse direito é conhecido como *Jus Postulandi*, expressão latina que significa *direiro de postular*. Na prática, postular significa o direito de entrar com ações na justiça, fazer requerimentos, recorrer de decisões, enfim, atuar em juízo de modo geral.

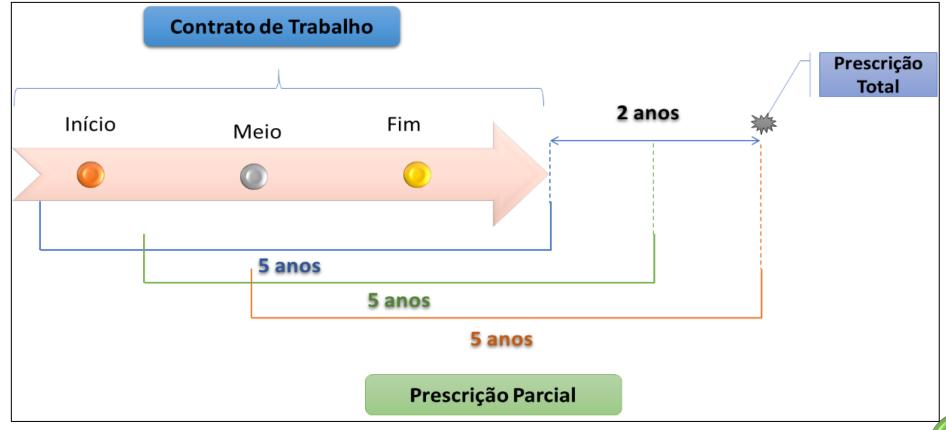
O *Jus Postulandi* é um direito extremamente relevante e bem característico do processo trabalhista, pois, em regra, só cabe a advogados o direito de postular em juízo. Entretanto, vale enfatizar que existem alguns limites a esse direito: a possibilidade de o trabalhador ingressar com uma reclamação trabalhista, sem assistência de um advogado ou defensor alcança somente as **Varas do Trabalho** (1ª instância) e os **Tribunais Regionais do Trabalho** (2ª instância).

Por outro lado, se o trabalhador preferir buscar assistência técnica para auxiliá-lo na Justiça do Trabalho, ele poderá recorrer a um advogado particular, ao sindicato da categoria, ou à Defensoria Pública da União (DPU). Nesse último caso, o trabalhador precisa comprovar insuficiência de recursos.

A DPU detém competência constitucional para atuar em reclamações trabalhistas em todos os graus da Justiça do Trabalho. Porém, devido à insuficiência de pessoal, essa instituição não têm prestado assistência judiciária trabalhista em todos os lugares onde atua no Brasil.

Prescrição no Direito do Trabalho

Ingressar com uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho é um direito assegurado ao trabalhador e ao empregador. Todavia, o empregado deve atentar para prazos prescricionais que podem por a perder o direito à reparação dos danos sofridos numa relação de trabalho. A figura abaixo ilustra esses prazos de um modo mais didático. Nela, podemos notar que existem dois tipos de prescrição, a total e a parcial.



A **prescrição total**, como o próprio nome sugere, provoca a perda total da pretensão de o trabalhador exigir qualquer direito na Justiça do Trabalho. Essa modalidade de prescrição se consuma **após 2 anos** do término do contrato de trabalho, esse é o limite legal concedido ao trabalhador para ingressar com uma reclamação trabalhista.

No entanto, a atenção do trabalhador não pode se esgotar apenas na prescrição total, pois também existe a **prescrição parcial**. Essa indica que o trabalhador só poderá exigir direitos ou reparação de danos ocorridos nos últimos **5 anos**, contados da data de ingresso na Justiça do Trabalho. Isso quer dizer que o trabalhador deve agir o mais rápido possível, pois cada mês que se passa, após o término do contrato, é subtraído do alcance dos efeitos que uma reclamação trabalhista pode vir a surtir.

A figura da página anterior ilustra bem o modo como a prescrição parcial pode atingir os interesses do trabalhador. Vejamos um exemplo: vamos supor que um empregado trabalhou durante cinco anos para uma empresa e, no primeiro ano de prestação de serviços, ele fez inúmeras horas extras, que não foram pagas. Vamos supor ainda que esse mesmo trabalhador sofria assédio moral por parte do empregador. Se o empregado resolver ingressar com uma ação perto de completar os dois anos para prescrição total, isso significa que já se passaram dois anos do término do contrato. Como o trabalhador só poderá cobrar os últimos cinco anos, contados da data de ingresso na Justiça do Trabalho, isso implica dizer que ele só conseguirá cobrar três anos da duração do contrato. As verbas e indenizações a que ele eventualmente teria direito, relativas aos dois primeiros anos do contrato, estão todas prescritas e já não poderão ser cobradas.

Triste? Mas é assim que as coisas funcionam! Por isso, conhecer determinados conceitos jurídicos é a melhor forma de prevenir danos, para os quais pode não haver reparação!

Ministério Público do Trabalho

Atribuições

Fiscalização do cumprimento da leis trabalhistas, nos casos em que houver interesse público, atuando como mediador e árbitro de conflitos trabalhistas.

Fiscalização do exercício legal do direito de greve



Quer conhecer melhor o Ministério Público do Trabalho? Acesse: https://mpt.mp.br/ Atua especialmente em casos de violação da liberdade e dignidade do trabalhador, como, por exemplo, o trabalho escravo, o trabalho infantil, a discriminação do trabalhador por razões de cor, sexo, origem, religião, ideologia, entre outras

Combate às fraudes trabalhistas Promoção da igualdade

Liberdade Sindical

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 jun. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 jun. 2019.

BRASIL. Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 janeiro 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil 03/LEIS/L7998.htm>. Acesso em: 21 jun. 2019.

BRASIL. Lei 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 maio 1990. Disponível em: spov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm. Acesso em: 21 jun. 2019.

BRASIL. Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 setembro 2008. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil 03/ Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em: 25 jun. 2019.

BRASIL. Lei 13.257, de 08 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 08 março 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm. Acesso em: 21 jun. 2019.

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores . 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, G. N. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 79, n. 2, p. 268-294, abr./jun. 2013. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/39829>. Acesso em: 24 jul 2019.

DIAS, D. A. **70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília : Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/4263354/0/70+anos+da+Consolida%C3%A7%C3%A3o+das+Leis+do+Trabalho. Acesso em: 25 jul 2019.

LENZA, P. Direito Constitucional Esquematizado. 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LEÃO XIII, Papa. Carta Encíclica. Rerum novarum. Sobre a condição dos operários. Roma, junto de S. Pedro, a 15 de Maio de 1891, no décimo quarto ano do Nosso Pontificado. Disponível em: http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerumnovarum_po.html. Acesso em: 25. jul. 2019.

VIANA, M. T. **70 anos de CLT**: uma história de trabalhadores. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013. 152 p. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/35179. Acesso em: 24 jul 2019.