



DIREITO DO TRABALHO:

UM INSTRUMENTO A
SERVIÇO DA DIGNIDADE
E CIDADANIA





CARTILHA DIGITAL

DIREITO DO TRABALHO: UM INSTRUMENTO A SERVIÇO DA DIGNIDADE E CIDADANIA

A presente cartilha trata-se de Produto Educacional elaborado **com** requisito do Programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - PROFEPT, tendo como objetivo orientar professores e alunos no ensino médio integrado à educação profissional e tecnológica sobre conhecimentos jurídicos essenciais para a dignidade da pessoa humana e o exercício da cidadania, priorizando os direitos que constituem as relações de trabalho.

AUTOR: Wicara Lima e Silva

ORIENTADOR: Prof. Dr. Cícero Barboza Nunes

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S586 Silva, Wicara Lima e.

Direito do Trabalho: Um Instrumento a Serviço da Dignidade e Cidadania. / Wicara Lima e Silva. - Salgueiro, 2025.
40 f.

Produto Educacional (ProfEPT - Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano, Campus Salgueiro, 2025.
Orientação: Prof. Dr. Cícero Barboza Nunes.

1. Educação Profissional. I. Título.

CDD 370.113

Gerado automaticamente pelo sistema Geficat, mediante dados fornecidos pelo(a) autor(a)

SUMÁRIO

Apresentação	04
Introdução	05
1.História do Direito do Trabalho.....	07
• 1.1 A sociedade pré-industrial	08
• 1.2 A sociedade industrial e o trabalho assalariado.....	09
• 1.3 A sociedade pós-industrial	11
• 1.4 O direito do trabalho no Brasil.....	11
2. Conhecendo os principais direitos do trabalhador.....	12
• 2.1 O contrato de trabalho	12
• 2.2 A CTPS	14
• 2.3 O Seguro-desemprego	15
• 2.4 O FGTS	16
• 2.5 PIS	18
• 2.6 Salário	19
• 2.7 O 13º Salário.....	20
• 2.8 Jornada de trabalho.....	21
• 2.9 Repouso semanal remunerado	23
• 2.10 Férias	24
• 2.11 Adicional noturno	25
• 2.12 Adicional de periculosidade	25
• 2.13 Adicional de insalubridade	26
• 2.14 Licença-maternidade	26
• 2.15 Licença paternidade	27
• 2.16 Estabilidade	28
• 2.17 Aviso prévio	29
• 2.18 Demissão	29
• 2.19 Acidente de trabalho	32
• 2.20 Assédio moral	32
• 2.21 Assédio sexual	34
3. A coletivização do direito do trabalho	34
• 3.1 A organização sindical	36
4. O Direito do trabalho no século XXI	38

APRESENTAÇÃO

A cartilha digital “Direito do Trabalho: um instrumento a serviço da dignidade e cidadania” busca orientar professores e alunos do ensino médio integrado à educação profissional e tecnológica sobre conhecimentos jurídicos essenciais à dignidade da pessoa humana e o exercício da cidadania, priorizando os direitos que constituem as relações de trabalho.

Para tanto, este Produto Educacional abrange um breve apontamento do percurso histórico dos direitos trabalhistas, que visa conscientizar o público-alvo sobre o valor social do trabalho, compreendendo-o como instrumento que promove dignidade à pessoa humana e consequentemente estabelece sua cidadania.

Em seguida, apresenta um rol de direitos trabalhistas à luz da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, indicando conceitos, curiosidades e exemplos de sua utilização dentro de uma relação de trabalho, na qual os egressos do ensino médio integrado possam vir a fazer parte.

Espera-se assim, que todos aqueles que tenham acesso a este trabalho possam usufruir de um material didático, informativo e de linguagem simples, que garanta conhecimentos essenciais ao trabalhador.

Bons estudos!

INTRODUÇÃO

Conhecendo a Maria

Maria possui 18 anos e acabou de concluir o ensino médio integrado à educação profissional e tecnológica, no qual cursou Administração. Animada, mal via a hora de arrumar o seu primeiro emprego, o que para a sua “sorte”, não demorou muito. Ela foi convidada por uma empresa de vendas da sua cidade para prestar serviços na mesma área na qual concluiu sua formação.

Poucos meses depois encontrou seu amigo de turma, João, que foi logo perguntando:

- Oi, Maria. Tudo bem? É verdade que você já arrumou seu 1º emprego?

Sem titubear, ela respondeu:

- Sim, João. Eu consegui. Contudo, estou em uma rotina muito cansativa, pois estou trabalhando de segunda à sábado das 7 da manhã às 8 horas da noite e só tenho 1 hora de intervalo para o almoço.

- Nossa! Isso tudo? Você deve estar ganhando um ótimo salário para estar trabalhando tanto.

- Que nada! Não estou recebendo nem o salário mínimo. A minha patroa disse que como cheguei agora ainda não tenho direito ao salário mínimo.

Assustado, João retrucou:

- Sério? Acho que você deveria buscar se informar um pouco melhor, pois acredito que os seus direitos trabalhistas estão sendo desrespeitados.

SIM, JOÃO TEM RAZÃO!!! Situações como a da Maria se repetem todos os dias no nosso país e muito se deve a falta de informações sobre os direitos básicos e essenciais do trabalhador, os quais são regidos pelo DIREITO DO TRABALHO.





**Aliás, você sabe o que é
Direito do trabalho?**



O Direito do Trabalho é o ramo do Direito composto por regras e princípios, sistematicamente ordenados que regulam a relação de trabalho subordinada entre empregado e empregador, acompanhado de sanções para a hipótese de descumprimento dos seus comandos (CAIRO Jr., 2015, P. 34). O fundamento do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, parte economicamente mais fraca da relação jurídica (ROMAR, 2018, p. 36).

1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

Em que pese a sua importância, nem sempre houve um ordenamento jurídico de proteção aos trabalhadores. Afinal, o direito do trabalho nasce apenas com o surgimento da sociedade industrial e do trabalho assalariado.



Curiosidade!



Ora, então quem protegia os trabalhadores de abusos e exploração antes da sociedade industrial?

Na verdade, **NÃO HAVIA QUALQUER PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**, pois na sociedade pré-industrial não havia um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho, ou seja, os trabalhadores tornavam-se vítimas de sistemas de trabalho que desrespeitavam princípios básicos, como, por exemplo, a dignidade da pessoa humana e a proteção ao trabalho infantil.



1.1 A SOCIEDADE PRÉ-INDUSTRIAL



A. ESCRAVIDÃO

- Foi o sistema predominante;
- O trabalhador era simplesmente uma “coisa”.



B. SERVIDÃO

- Típica do período feudal;
- Os trabalhadores recebiam proteção militar e política do Senhor Feudal, mas não tinham condição livre;
- Pesava-lhes a obrigação parte de sua produção rural pela proteção que recebiam;



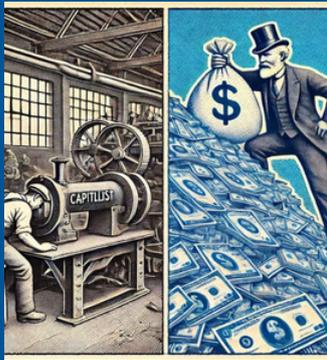
C. CORPORAÇÕES DE OFÍCIO

- Início de uma transformação: a maior liberdade do trabalhador;
- Havia três categorias de membros das corporações: mestres, companheiros e aprendizes;
- Os mestres se equiparavam aos empregadores; os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres; e os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão.

1.2 A SOCIEDADE INDUSTRIAL E O TRABALHO ASSALARIADO.



Com a Revolução Industrial do século XVIII dá-se o surgimento da sociedade industrial. Neste período, advém técnicas de trabalho mais sofisticadas, as quais dão início a um novo sistema de trabalho, o assalariado. As razões que determinaram o seu aparecimento são econômicas, políticas e jurídicas.

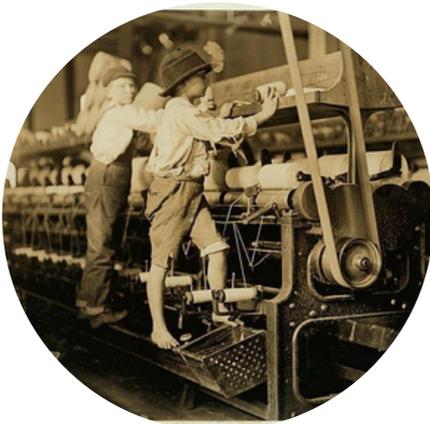
Aspectos econômicos	Aspectos políticos	Aspectos Jurídicos	Ideia de Justiça Social
<p>- Revolução Industrial (expansão da indústria e do comércio).</p>	<p>- Transformação do Estado Liberal (o capitalista podia impor livremente as suas condições ao trabalhador) em Estado Neoliberalista (o Estado limita a plena liberdade das partes na relação de trabalho).</p>	<p>- Surgimento dos sindicatos; - Reivindicações dos trabalhadores por leis que os protegessem.</p>	<p>- Difundida especialmente pela doutrina social da Igreja Católica; - Destaca-se o papel do Marxismo, que pregou a união dos trabalhadores.</p>
			



Curiosidade!

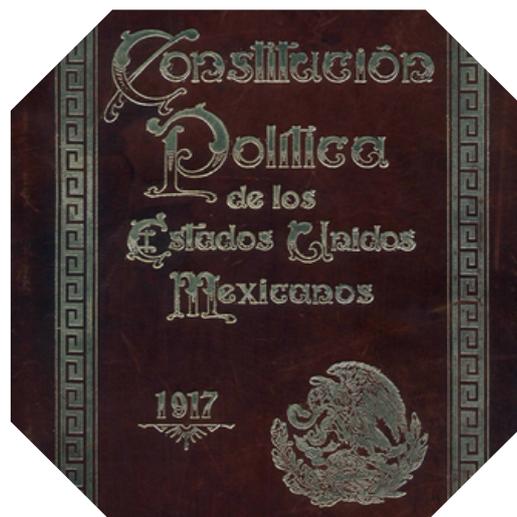
No período industrial as crianças eram vistas como adultos em miniatura e começavam a trabalhar ainda pequenos, por volta dos 6 anos de idade. Naquele período era comum as mães levarem seus filhos para o trabalho na fábrica, já que estavam subordinadas a jornadas de trabalho de até 18 horas diárias.

E é nesse contexto que surgem as primeiras leis trabalhistas. Elas visavam proibir o trabalho de menores até certa idade, bem como, o trabalho das mulheres em ambientes ou sob condições incompatíveis com a sua condição.



se liga
nessa info!

A **1ª Constituição** do mundo a versar sobre direito do trabalho foi a **Constituição do MÉXICO (1917)**, que dispõe sobre a jornada diária de 8 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, o descanso semanal, a proteção à maternidade.



1.3 A SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL

Com o fim da hegemonia da indústria e a redução de empregos neste setor, o mundo passa por modificações nas relações de trabalho, pois a sociedade produz mais gerando menos empregos, graças à tecnologia. O período contemporâneo dá maior amplitude às normas de respaldo ao sindicalismo, de proteção contra o desemprego e de ampliação das negociações coletivas.

Diante disso, o direito do trabalho, na sua fase atual, passa por mudanças e significativas transformações. Contudo, sua finalidade segue sendo a mesma: a **proteção jurídica do trabalhador e a tentativa de diminuição das desigualdades sociais**.

1.4. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.

No Brasil, todas as constituições desde a de 1934 passaram a ter normas do direito do trabalho. Essas constituições foram aprovadas em 1937, 1946, 1967, com a Emenda Constitucional de 1969, e 1988.



Opa, e o que é
Constituição?



A Constituição é a norma fundamental de uma nação. Nesse caso, em princípio, a Constituição Federal de 1988, pode ser considerada um marco inovador, já que incluiu um vasto rol de direitos trabalhistas essenciais para a sociedade, os quais, agora passaremos a conhecer.





Curiosidade!

VOCÊ SABE O QUE É CLT?

A Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT é a sistematização das leis trabalhistas existentes na época de sua criação, em 1943.

Atualmente a CLT encontra-se obsoleta, pois não dispõe sobre alguns direitos importantes para o trabalhador, como por exemplo, direitos da personalidade do trabalhador e organização sindical. Contudo ainda é a principal fonte de normas trabalhistas existentes.



2. CONHECENDO OS PRINCIPAIS DIREITOS DO TRABALHADOR!

2.1 O CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é um **acordo legal** entre o empregador e o empregado que estabelece as condições e regras da relação de trabalho. Ele define os **direitos** e **obrigações** de ambas as partes, como salário, jornada de trabalho, funções, benefícios e condições de rescisão.

1. Os principais tipos de contrato de trabalho previstos na CLT são:

- **Contrato por prazo indeterminado**

- É o tipo mais comum, sem previsão de término.
- Pode ser encerrado por iniciativa do empregador ou do empregado, com aviso prévio.

- **Contrato por prazo determinado**

- Tem uma data de início e fim estabelecida.
- Duração máxima de 2 anos.
- Pode ser renovado apenas uma vez.

◦ **Contrato de experiência**

- Duração máxima de 90 dias.
- Permite que empregador e empregado avaliem se o contrato deve ser efetivado.

◦ **Contrato temporário**

- Duração máxima de 180 dias (prorrogável por mais 90 dias).
- É usado para substituição de funcionário ou para aumento temporário de demanda.

◦ **Contrato intermitente**

- O empregado é convocado para trabalhar de forma esporádica.
- Recebe pagamento proporcional às horas trabalhadas (com direito a férias, FGTS e 13º salário).

◦ **Contrato de trabalho parcial**

- Jornada de até 30 horas semanais sem possibilidade de horas extras
- Ou até 26 horas semanais com até 6 horas extras semanais.

2. Formalização:

- O contrato pode ser escrito ou verbal (embora o contrato por escrito ofereça mais segurança jurídica).
- Contratos acima de 90 dias devem obrigatoriamente ser registrados na Carteira de Trabalho (CTPS).



Curiosidade!



➡ **Contrato Digital:** Com a implementação da Carteira de Trabalho Digital, os contratos agora podem ser registrados eletronicamente pelo eSocial.

➡ **Contrato de aprendizagem:** Jovens entre 14 e 24 anos podem ser contratados como aprendizes, com uma jornada máxima de 6 horas diárias.

➡ **Contrato com PJ:** Quando um profissional é contratado como Pessoa Jurídica (PJ), ele é tratado como um prestador de serviço e não como empregado — logo, não tem direito a benefícios como FGTS e 13º salário.

➡ **Teletrabalho:** Desde a Reforma Trabalhista de 2017, o home office foi reconhecido como modalidade de contrato, com regras específicas sobre equipamentos e controle de jornada.

2.2 A CTPS

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é um documento essencial para quem trabalha no Brasil, pois registra oficialmente o vínculo empregatício entre o trabalhador e o empregador. Ela garante que os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sejam reconhecidos e respeitados.



PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DA CTPS

1. A CTPS registra informações como:

- Data de admissão e demissão
- Cargo e função
- Salário inicial e reajustes
- Férias e abonos
- Alterações contratuais



2. Versões da CTPS

- Até 2019, a CTPS era emitida em formato físico (livrinho azul).
- A partir de 2019, com a implementação da CTPS Digital, o documento físico deixou de ser obrigatório para novas emissões. Agora, as informações trabalhistas são vinculadas ao CPF e podem ser acessadas via aplicativo ou site do Gov.br.

3. Obrigatoriedade:

- O empregador é **obrigado** a assinar a carteira até 5 dias úteis após a admissão.
- **Qualquer alteração** no contrato de trabalho deve ser registrada na CTPS.



Curiosidade!



17 Primeira versão: A CTPS foi criada em 1932, durante o governo de Getúlio Vargas, como parte das primeiras leis trabalhistas do Brasil.

• **Versão digital:** A CTPS Digital foi lançada em 2019 para modernizar o processo de registro e facilitar o acesso às informações.

🔍 **CPF como chave única:** Na versão digital, o número do CPF substituiu o antigo número da carteira física.

👤 **Inclusão de autônomos:** Profissionais autônomos, mesmo sem vínculo empregatício tradicional, podem registrar atividades profissionais na CTPS para fins previdenciários.

2.3 O SEGURO-DESEMPREGO



O seguro-desemprego é um benefício trabalhista garantido pela Constituição Federal de 1988 que oferece assistência financeira temporária ao trabalhador demitido sem justa causa. Ele tem o objetivo de garantir um suporte financeiro enquanto o trabalhador busca uma nova colocação no mercado de trabalho.

1. Quem tem direito?

- Demitidos sem justa causa (incluindo dispensa indireta)
- Resgatados de situação de trabalho forçado ou análogo à escravidão
- Pescadores profissionais durante o período de defeso (quando a pesca é proibida)
- Trabalhadores domésticos (se registrados formalmente)
-

2. Para ter direito ao seguro-desemprego, o trabalhador deve:

- Ter trabalhado com carteira assinada por um período mínimo (detalhado abaixo)
- Não possuir outra fonte de renda suficiente para o sustento familiar
- Não estar recebendo outro benefício previdenciário (como aposentadoria)





3. O número de parcelas varia de acordo com o tempo de trabalho:

- **1ª solicitação** → Mínimo de 12 meses trabalhados nos últimos 18 meses → 3 a 5 parcelas
- **2ª solicitação** → Mínimo de 9 meses trabalhados nos últimos 12 meses → 3 a 5 parcelas
- **3ª solicitação** em diante → Mínimo de 6 meses trabalhados → 3 a 5 parcelas

4. Valor das parcelas:

O valor do seguro-desemprego é baseado na média dos últimos três salários registrados, com um teto que é reajustado anualmente.

- O valor mínimo é o salário mínimo nacional
- O valor máximo, em 2025, gira em torno de R\$ 2.313,74 (valor atualizado anualmente)

2.4 O FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um benefício trabalhista criado para proteger o trabalhador em caso de demissão sem justa causa. Ele funciona como uma espécie de poupança compulsória, em que o empregador é obrigado a depositar mensalmente um valor em uma conta vinculada ao trabalhador na Caixa Econômica Federal.

1. Como funciona?

- O empregador deve depositar mensalmente o equivalente a 8% do salário bruto do trabalhador em uma conta vinculada ao FGTS (ou 2% para menores aprendizes).
- O valor não é descontado do salário do trabalhador — o depósito é uma obrigação da empresa.
- Os valores depositados são corrigidos monetariamente com base na Taxa Referencial (TR) + 3% ao ano.

2. Quem tem direito ao FGTS?

- Trabalhadores com carteira assinada (regidos pela CLT)



3. Quais as situações em que o FGTS pode ser sacado?

- **Demissão sem justa causa** (o trabalhador recebe o saldo + multa de 40% sobre o valor depositado)
- **Rescisão por comum acordo** (recebe 80% do saldo + multa de 20%)
- **Aposentadoria**
- **Compra da casa própria**
- **Doenças graves** (como câncer e HIV)
- **Falecimento do trabalhador** (herdeiros têm direito ao saque)
- **Desastres naturais** (se o governo decretar estado de calamidade pública)
- **Aniversário do trabalhador** (opção pelo saque-aniversário)



Curiosidade!

 **Gestão pela Caixa:** Os valores do FGTS são administrados pela Caixa Econômica Federal, que investe esses recursos em áreas como habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana.

 **Consulta online:** O saldo do FGTS pode ser consultado pelo aplicativo FGTS ou pelo site da Caixa.

 **Saque-aniversário:** Desde 2020, o saque-aniversário se tornou uma alternativa para quem deseja ter acesso ao saldo anualmente — mas quem adere a essa modalidade só pode sacar o valor integral em caso de aposentadoria ou situações específicas (como doenças graves).

Exemplos de Situações!

Exemplo 1:

Carlos foi demitido sem justa causa após trabalhar por 3 anos. Seu empregador depositou mensalmente 8% do salário. Na rescisão, Carlos terá direito a:

- Saldo total do FGTS acumulado
- Multa de 40% sobre o valor total depositado

Exemplo 2:

Ana optou pelo saque-aniversário. No mês de seu aniversário, ela pôde sacar R\$ 1.200,00 de sua conta do FGTS. No entanto, ao ser demitida sem justa causa, ela só terá direito à multa de 40% — o saldo continuará na conta.

Exemplo 3:

Lucas, um trabalhador rural, foi diagnosticado com uma doença grave. Ele conseguiu sacar o saldo total do FGTS para ajudar em seu tratamento médico.

2.5 PIS

O PIS (Programa de Integração Social) é um benefício trabalhista criado para garantir a distribuição de renda e promover a integração do trabalhador com o desenvolvimento das empresas. Ele é uma contribuição feita pelas empresas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que financia benefícios como o seguro-desemprego e o abono salarial.

1. Quem tem direito?



- Está cadastrado no PIS há pelo menos 5 anos
- Ter trabalhado com carteira assinada por no mínimo 30 dias no ano-base considerado
- Ter recebido, em média, até 2 salários mínimos mensais no período trabalhado
- Ter os dados corretamente informados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) ou no eSocial pelo empregador

2. Valor do benefício:

O valor do PIS é proporcional ao número de meses trabalhados no ano-base.

- O valor máximo corresponde ao salário mínimo vigente (em 2025, por exemplo, pode chegar a aproximadamente R\$ 1.500,00).

3. Qual a Diferença entre PIS e PASEP?

- PIS – Pago aos trabalhadores da iniciativa privada (através da Caixa Econômica Federal)
- PASEP – Pago aos servidores públicos (através do Banco do Brasil)

4. O pagamento pode ser feito por:

- Crédito em conta (para correntistas da Caixa)
- Saque em terminais de autoatendimento ou lotéricas
- Crédito via app Caixa Tem

5. Calendário de pagamento:

- O pagamento do PIS segue um calendário anual, geralmente baseado na data de nascimento do trabalhador.





Curiosidade!

Empresas contribuem, não o trabalhador: O valor do PIS é pago pela empresa, e não descontado do salário do trabalhador.

PIS esquecido: Se o trabalhador não sacar o PIS até o final do calendário de pagamento, o valor volta para o FAT, mas pode ser solicitado novamente posteriormente.

Consulta online: O saldo do PIS pode ser consultado pelo app Caixa Tem ou pelo site da Caixa.

2.6 SALÁRIO



O **salário** é a **remuneração** paga pelo empregador ao empregado em troca da prestação de um serviço. Ele é um dos elementos fundamentais da relação de trabalho, sendo regulamentado pela **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** e protegido pela **Constituição Federal**.

1. O salário pode ser classificado de diferentes formas:

- **Salário por tempo** → Pago com base no tempo trabalhado (hora, dia, semana ou mês).
- **Salário por tarefa ou produção** → Pago com base na quantidade de tarefas ou produtos concluídos.
- **Salário por comissão** → Pago com base em um percentual sobre o valor das vendas realizadas.
- **Salário misto** → Combina valor fixo com valor variável (exemplo: salário base + comissão).
- **Salário em utilidades** → Parte do salário é paga em bens ou serviços (exemplo: moradia, alimentação).
- **Salário mínimo** → Valor mínimo garantido por lei que o empregador deve pagar ao empregado.
- **Salário profissional** → Valor mínimo específico definido por lei para determinadas profissões (exemplo: engenheiros, médicos, advogados).

2. O salário é composto por diferentes parcelas:

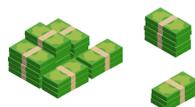
- **Salário base** → Valor fixado em contrato.
- **Adicionais legais** → Inclui adicionais por insalubridade, periculosidade e noturno.
- **Gratificações e bonificações** → Valores pagos em função de desempenho ou tempo de serviço.
- **Comissões e gorjetas** → Pagamentos relacionados a vendas ou serviços.
- **Horas extras** → Remuneração por trabalho além da jornada contratual.

3. Os principais descontos autorizados em lei incluem:

- **INSS** → Contribuição para a Previdência Social (7,5% a 14%, dependendo da faixa salarial)
- **Imposto de Renda** → Retido na fonte, conforme a tabela da Receita Federal
- **Contribuição sindical** → Opcional, para trabalhadores sindicalizados
- **Vale-transporte** → Até 6% do salário pode ser descontado se o trabalhador optar pelo benefício
- **Adiantamentos salariais** → Valores antecipados pelo empregador



Curiosidade!



📈 **Salário mínimo ajustado:** O valor do salário mínimo é reajustado anualmente com base na inflação e em indicadores econômicos, como o PIB.

⚖️ **Desconto ilegal:** Se o empregador fizer descontos ilegais ou não pagar o salário integral, o empregado pode recorrer à Justiça do Trabalho para reclamar os valores devidos.

2.7. O 13º SALÁRIO

- Para cada mês trabalhado (ou fração igual ou superior a 15 dias), o trabalhador ganha 1/12 do salário.
- O valor é calculado com base no salário bruto + adicionais (insalubridade, periculosidade, horas extras, comissões, adicional noturno, etc.).

1. Prazo de pagamento:

- A 1ª parcela deve ser paga até o dia 30 de novembro (equivalente a metade do valor total).
- A 2ª parcela deve ser paga até o dia 20 de dezembro (com os descontos de INSS e IR).
- O trabalhador pode pedir que a 1ª parcela seja antecipada por ocasião das férias.



Curiosidade!



👶 **Licença-maternidade:** A empregada em licença-maternidade tem direito ao pagamento integral do 13º salário, sendo que o valor referente ao período da licença é pago pelo INSS.

🚀 **13º salário em rescisão de contrato:**

- Se o trabalhador for demitido sem justa causa, ele tem direito ao pagamento proporcional ao período trabalhado no ano.
- Se a demissão for por justa causa, o trabalhador perde o direito ao 13º proporcional.

2.8 JORNADA DE TRABALHO



Jornada de trabalho é o período em que o empregado presta serviços ou fica à disposição do empregador para realizar suas tarefas, obedecendo aos limites legais e contratuais.

1. Características:

- **Duração máxima** → A jornada diária de trabalho é limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais (ou 220 horas mensais).
- **Flexibilidade** → A jornada pode ser ajustada por acordo individual ou coletivo, desde que respeitados os limites legais.
- **Controle** → O empregador é responsável por controlar a jornada de trabalho (exemplo: ponto eletrônico, folha de ponto).
- **Intervalos** → Deve ser concedido um intervalo para descanso e alimentação após um período contínuo de trabalho.
- **Prorrogação e compensação** → É possível prorrogar ou compensar a jornada mediante acordo.

Tipos de Jornada de Trabalho



1. Jornada padrão (8h diárias / 44h semanais):

A jornada tradicional prevê até 8 horas diárias e 44 horas semanais, distribuídas em 5 ou 6 dias da semana.

Exemplo: Segunda a sexta-feira, das 8h às 17h, com 1 hora de intervalo para almoço.

2. Jornada 12x36:

O trabalhador trabalha por 12 horas seguidas e tem 36 horas de descanso.

Exemplo: Um vigilante que trabalha das 19h às 7h e descansa o dia seguinte inteiro.

3. Jornada parcial:

A jornada não pode ultrapassar 30 horas semanais sem horas extras ou 26 horas semanais com até 6 horas extras.

Exemplo: Trabalhador de meio período que trabalha de segunda a sexta, 5 horas por dia.

4. Jornada noturna:

A jornada noturna ocorre entre 22h e 5h e tem adicional de 20% sobre o valor da hora diurna. A hora noturna é computada como 52 minutos e 30 segundos (não como 60 minutos).

Exemplo: Um enfermeiro que trabalha das 22h às 6h recebe adicional noturno.

5. Jornada em turnos de revezamento:

O trabalhador atua em turnos alternados (manhã, tarde ou noite) com limite de 6 horas diárias.

Exemplo: Trabalhador de indústria que atua em rodízio de turnos (semana de manhã, semana à tarde).

6. Jornada de trabalho externa:

Quando o trabalhador exerce atividades fora da empresa sem controle de jornada.

Exemplo: Um vendedor externo que visita clientes e não bate ponto.

7. Jornada de sobreaviso:

Quando o trabalhador permanece à disposição do empregador, mesmo fora do local de trabalho, podendo ser chamado a qualquer momento.

Exemplo: Técnico de TI que fica de sobreaviso durante o final de semana.



Curiosidade!

 **Origem:** A jornada de trabalho de 8 horas diárias foi conquistada após diversas greves e manifestações operárias no início do século XX.

 **Jornada menor na Europa:** Em países como a França e a Dinamarca, a jornada semanal é de 35 horas.

 **Trabalho remoto:** Após a pandemia de COVID-19, muitas empresas adotaram modelos de jornada híbrida ou home office, flexibilizando os horários de trabalho.

 **Hora noturna reduzida:** A hora noturna no Brasil é considerada 52 minutos e 30 segundos, o que reduz o tempo efetivo trabalhado e garante um pagamento maior.

 **Semana de 4 dias:** Empresas em países como Reino Unido e Islândia estão testando uma semana de 4 dias de trabalho, sem reduzir o salário dos funcionários.

Limites Legais da Jornada de Trabalho

Jornada diária máxima:

- ✓ **8 horas diárias** → jornada padrão
- ✓ **12 horas diárias** → jornada 12x36 (com 36 horas de descanso)

Jornada semanal máxima:

- ✓ **44 horas semanais** → CLT
- ✓ **48 horas semanais** → com até 4 horas extras permitidas

Intervalos obrigatórios:

- ✓ **Jornada acima de 6 horas** → mínimo de 1 hora para refeição/descanso
- ✓ **Jornada de 4 a 6 horas** → intervalo de 15 minutos
- ✓ **Jornada noturna** → adicional de 20% + hora reduzida (52min30s)

Horas extras:

- ✓ Limitadas a 2 horas diárias
- ✓ Adicional de 50% sobre o valor da hora normal (ou 100% em domingos e feriados)



2.9 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O **Repouso Semanal Remunerado (RSR)** é o período de descanso semanal, obrigatório e remunerado, concedido ao trabalhador após um período contínuo de trabalho. O objetivo é proporcionar ao empregado um tempo para recuperação física e mental, permitindo-lhe recompor suas energias para a próxima jornada de trabalho.

➔ A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no **artigo 67**, determina que o repouso semanal deve ocorrer **preferencialmente aos domingos**.



Exemplos de Repouso Semanal Remunerado

✓ Um trabalhador que cumpre jornada de **segunda a sábado** tem direito a descansar no **domingo**, recebendo o valor do descanso mesmo sem trabalhar.

✓ Trabalhadores de serviços essenciais (como saúde, segurança, transporte) podem ter o descanso em outro dia da semana, desde que a escala de trabalho respeite o descanso semanal.

✓ Em setores como comércio e alimentação, o repouso pode ser concedido em dias variados, com escala de revezamento, desde que haja compensação e remuneração.

Características do Repouso Semanal Remunerado

- **Periodicidade** – O descanso deve ser concedido semanalmente, após um período contínuo de trabalho de até seis dias consecutivos.
- **Remuneração garantida** – O trabalhador tem direito a receber o valor correspondente ao descanso, mesmo sem ter prestado serviços naquele dia.
- **Preferência pelo domingo** – Embora o descanso possa ser em outro dia, o domingo é o dia preferencial, especialmente para trabalhadores urbanos.
- **Ininterrupto** – O período de repouso deve ser contínuo, sem interrupções ou fracionamentos.
- **Cumprimento de jornada** – Para ter direito ao repouso remunerado, o trabalhador deve ter cumprido integralmente sua jornada de trabalho durante a semana.



Curiosidade!

Origem histórica – A ideia de um dia de descanso semanal tem origem em tradições religiosas, especialmente o sábado (judaísmo) e o domingo (cristianismo), que eram considerados dias sagrados de descanso



2.10 FÉRIAS

As férias são um período anual de descanso remunerado concedido ao trabalhador que completou um período de 12 meses de trabalho (chamado de período aquisitivo).

1. A duração das férias depende da frequência do trabalhador:

- **30 dias** → para quem não teve mais de 5 faltas injustificadas no período aquisitivo.
- **24 dias** → para quem teve entre 6 e 14 faltas injustificadas.
- **18 dias** → para quem teve entre 15 e 23 faltas injustificadas.
- **12 dias** → para quem teve entre 24 e 32 faltas injustificadas.

2. Período concessivo:

O trabalhador precisa ter completado 12 meses de trabalho para ter direito às férias. Após completar o período aquisitivo de 12 meses, o empregador tem até 12 meses para conceder as férias.

- Se o empregador não conceder as férias dentro desse prazo, o valor das férias deverá ser pago em dobro.

3. Remuneração durante as férias:

O valor das férias é igual ao salário normal do trabalhador, acrescido de um terço (1/3) constitucional.



Curiosidade!

 **13º nas férias:** Se o trabalhador sair de férias em dezembro, ele pode receber o 13º salário junto com o pagamento das férias.

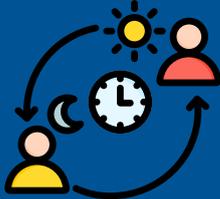
 **Férias e contrato de experiência:** Mesmo em contratos temporários ou de experiência, o trabalhador tem direito ao pagamento proporcional das férias na rescisão.

 **Férias forçadas:** O empregador não pode obrigar o trabalhador a "vender" parte das férias — a venda é uma decisão voluntária do empregado.

 **Férias durante o aviso prévio:** O trabalhador não pode tirar férias durante o período de aviso prévio (trabalhado ou indenizado).



2.11 ADICIONAL NOTURNO



O adicional noturno é um valor pago a mais sobre o salário do trabalhador que exerce suas atividades durante o período considerado noturno.

Período noturno:

- Trabalho urbano → das 22h às 5h.
- Trabalho rural:
 - Pecuária: das 20h às 4h.
 - Agricultura: das 21h às 5h.

Percentual do adicional:

O adicional noturno é de 20% sobre o valor da hora trabalhada durante o dia para trabalhadores urbanos.

2.12. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O adicional de periculosidade é um valor extra pago ao trabalhador que exerce atividades em contato direto com substâncias perigosas ou em situações de alto risco, conforme definido na legislação e em normas regulamentadoras (NR).

De acordo com o Artigo 193 da CLT, são consideradas atividades perigosas:



Explosivos → Manipulação, fabricação, armazenamento ou transporte de explosivos.

Inflamáveis → Trabalho com líquidos ou gases inflamáveis em condições de risco acentuado.

Energia elétrica → Trabalho em contato direto ou indireto com redes elétricas de alta tensão.

Segurança pessoal e patrimonial → Trabalho de vigilantes, seguranças e transporte de valores.

Radiações ionizantes → Exposição a radiação em laboratórios, hospitais e indústrias.

Percentual do adicional:

O adicional de periculosidade é de 30% sobre o salário-base do trabalhador, sem incluir gratificações, prêmios ou outros adicionais.

Caráter permanente:

O adicional de periculosidade é devido enquanto o trabalhador estiver exposto ao risco de forma contínua ou intermitente.

2.13 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade é um valor pago ao trabalhador que exerce atividades em ambiente insalubre, ou seja, exposto a **agentes físicos, químicos ou biológicos** que podem causar danos à saúde.

O valor do adicional varia conforme o grau de insalubridade:

Grau mínimo → 10% sobre o salário-mínimo.

Grau médio → 20% sobre o salário-mínimo.

Grau máximo → 40% sobre o salário-mínimo.

Proibição de acumulação:

Se o trabalhador tiver direito ao adicional de periculosidade e de insalubridade ao mesmo tempo, ele deverá escolher apenas um dos dois adicionais.

Exigência de laudo técnico:

A periculosidade e a insalubridade precisam ser comprovadas por meio de um laudo técnico elaborado por um profissional habilitado em engenharia de segurança ou medicina do trabalho.



2.14 LICENÇA-MATERNIDADE.

A licença-maternidade é o período de afastamento do trabalho concedido à mãe (ou ao pai em casos específicos) após o nascimento, adoção ou guarda judicial de uma criança, com garantia de remuneração e de estabilidade no emprego.

Duração da licença:

120 dias → Período padrão estabelecido pela CLT.

180 dias → Para empresas que aderem ao programa Empresa Cidadã.

14 dias → Em caso de aborto espontâneo ou previsto em lei (como anencefalia).

28 dias → Em caso de natimorto (óbito fetal).



Remuneração durante a licença:

O valor da licença-maternidade corresponde ao valor do salário integral da trabalhadora (ou à média dos últimos salários de contribuição para autônomas e MEIs).

Estabilidade no emprego:

- A trabalhadora tem garantia de estabilidade no emprego desde o início da gestação até cinco meses após o parto.
- A demissão sem justa causa nesse período pode resultar em indenização e reintegração ao trabalho.

Adotantes e pais também têm direito:

- Em casos de adoção ou guarda judicial de criança de até 12 anos, o direito à licença é garantido para mães adotantes.



Curiosidade!

🌐 Licença-paternidade e igualdade de gênero: Alguns países, como a Suécia e a Islândia, oferecem licença parental compartilhada, permitindo que o pai e a mãe dividam o tempo de afastamento.

🏆 Países com maior tempo de licença-maternidade:

Estônia → 85 semanas (quase 1 ano e meio)

Bulgária → 58 semanas

Hungria → 68 semanas



🏢 Empresa Cidadã: Empresas que oferecem 180 dias de licença-maternidade podem receber benefícios fiscais como forma de incentivo.

👶 Gestação de risco: Em casos de complicações médicas, a licença-maternidade pode ser antecipada mediante apresentação de atestado médico.

2.15 LICENÇA PATERNIDADE

A licença-paternidade é o direito do pai de se afastar do trabalho por um período determinado após o nascimento, adoção ou guarda judicial de um filho, sem prejuízo do salário e com garantia de estabilidade durante o período.



Quem tem direito?

- ✓ Trabalhadores com registro em carteira (CLT).
- ✓ Servidores públicos (de acordo com o regime estatutário).
- ✓ Pais adotivos.
- ✓ Casais homoafetivos (em caso de adoção ou nascimento por gestação por substituição).
- ✓ Trabalhadores em união estável.

Duração da licença:

5 dias úteis → Período padrão definido pela Constituição Federal.

20 dias → Para trabalhadores em empresas que participam do Programa Empresa Cidadã.

120 dias → Em casos excepcionais (como falecimento da mãe ou abandono).

Licença estendida → Algumas convenções coletivas podem prever prazos maiores.

Adoção e guarda judicial:

O pai adotivo também tem direito à licença-paternidade.

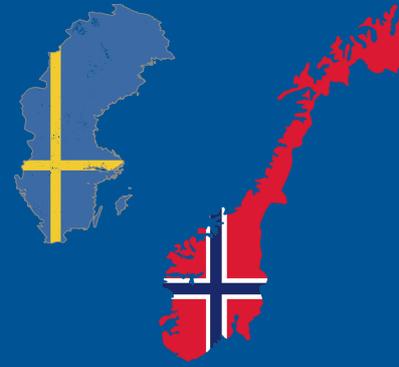
O período de licença é o mesmo, independentemente da idade da criança.

Estabilidade no emprego:

A lei **não** prevê estabilidade específica para o pai após a licença, mas algumas convenções coletivas garantem esse direito.



Curiosidade!



🏆 **Licença compartilhada:** Em países como Suécia e Noruega, a licença é compartilhada entre o pai e a mãe, permitindo uma divisão igualitária de responsabilidades.

2.16. ESTABILIDADE

A estabilidade é o direito que o trabalhador tem de manter seu emprego por um período determinado, sem poder ser demitido sem justa causa, salvo em casos de falta grave ou força maior.

Situações em que há estabilidade:

- ◆ **Estabilidade da gestante** → Desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.
- ◆ **Estabilidade por acidente de trabalho** → 12 meses após o retorno ao trabalho.
- ◆ **Estabilidade do membro da CIPA** → Desde o registro da candidatura até 1 ano após o fim do mandato.
- ◆ **Estabilidade pré-aposentadoria** → Em alguns casos, pode ser garantida por 6 a 12 meses antes da aposentadoria (se previsto em norma coletiva).
- ◆ **Estabilidade após licença médica** → Em casos de retorno após afastamento por doença ocupacional.
- ◆ **Estabilidade sindical** → Membros de sindicato não podem ser demitidos sem justa causa durante o exercício do mandato.



Curiosidade!

🧐 **Estabilidade da gestante:** Mesmo que a gravidez seja descoberta após a demissão, o empregador é obrigado a reintegrar a funcionária.

🏆 **Estabilidade por acidente de trabalho:** O período de estabilidade é garantido mesmo que o empregado tenha ficado afastado por auxílio-doença acidentário (B91).

⚖️ **Estabilidade sindical:** É garantida a todos os membros do sindicato, incluindo suplentes, desde o registro da candidatura até 1 ano após o fim do mandato.

📖 **Estabilidade por norma coletiva:** Algumas convenções coletivas ampliam os casos de estabilidade, como em casos de adoção ou proximidade com aposentadoria.



2.17. AVISO PRÉVIO

O aviso prévio é a comunicação que deve ser feita por escrito com antecedência mínima de **30 dias** em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, para permitir que a parte afetada se prepare para o término do vínculo empregatício.

Tipos de aviso prévio:

- ◆ **Aviso prévio trabalhado** → O empregado continua trabalhando durante o período de aviso.
- ◆ **Aviso prévio indenizado** → O empregado é dispensado de trabalhar, mas o empregador paga o valor correspondente ao período de aviso.
- ◆ **Aviso prévio cumprido em casa** → O empregador libera o empregado de comparecer ao trabalho, mas o mantém registrado na folha de pagamento até o fim do período de aviso.

Duração do aviso prévio:

30 dias → Para contratos com menos de 1 ano de duração.

30 dias + 3 dias por ano trabalhado → Para cada ano completo trabalhado, são adicionados 3 dias ao período de aviso, até o limite de 90 dias.

Máximo de 90 dias → Para trabalhadores com 20 anos ou mais de empresa.

Forma de cumprimento:

➡ Se o aviso for **TRABALHADO**:

O trabalhador pode escolher entre:

- ✓ Redução de 2 horas na jornada diária OU
- ✓ Dispensa de 7 dias corridos no período do aviso.

➡ Se o aviso for **INDENIZADO**:

O empregador paga o valor equivalente ao período de aviso prévio, sem necessidade de comparecimento ao trabalho.



2.18 DEMISSÃO



A demissão é o ato de encerrar o contrato de trabalho entre o empregador e o empregado, seja por iniciativa de um deles ou por acordo mútuo. No contexto trabalhista brasileiro, a demissão pode ocorrer de diferentes formas e com diferentes implicações para ambas as partes. A demissão é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal, e pode ocorrer tanto por justa causa quanto sem justa causa.



Demissão sem justa causa

Ocorre quando o empregador decide encerrar o contrato de trabalho sem que o empregado tenha cometido uma falta grave (que justificaria uma demissão por justa causa). Neste caso, o empregador deve pagar as verbas rescisórias devidas ao trabalhador.



Demissão com justa causa

A demissão com justa causa acontece quando o empregado comete uma falta grave durante a execução de suas atividades laborais. Isso pode ocorrer por motivos como desídia, insubordinação, desonestidade, entre outros. Neste caso, o empregado perde o direito a algumas verbas rescisórias, como o aviso prévio e a multa do FGTS.



Pedido de demissão (por parte do empregado)

Ocorre quando o próprio empregado decide pedir para sair da empresa. Nessa modalidade, o empregado deve comunicar a decisão ao empregador com antecedência mínima de 30 dias (aviso prévio), salvo acordos que tratem de outro período

Demissão por acordo

A demissão por acordo é uma modalidade relativamente nova, prevista pela Reforma Trabalhista de 2017. Ambas as partes (empregador e empregado) entram em um consenso para encerrar o contrato de trabalho. Neste caso, o trabalhador recebe parte das verbas rescisórias de uma demissão sem justa causa, mas com algumas diferenças, como o pagamento de metade do aviso prévio e a não multa integral do FGTS.



Verbas Rescisórias em Caso de Demissão

As verbas rescisórias são os valores que o empregado tem direito a receber no momento da demissão. Elas variam conforme o tipo de demissão:

Demissão Sem Justa Causa (por parte do empregador):

1. Saldo de salário (referente aos dias trabalhados no mês da demissão).
2. Aviso prévio (30 dias ou proporcional ao tempo de serviço, se for trabalhado ou indenizado).
3. Férias vencidas e proporcionais (com acréscimo de 1/3).
4. 13º salário proporcional (referente aos meses trabalhados no ano).
5. Multa de 40% do FGTS (sobre o saldo do FGTS acumulado durante o contrato de trabalho).
6. Liberação do saldo do FGTS (o trabalhador pode sacar o valor do FGTS, além da multa de 40%).



Demissão Com Justa Causa:

1. Aviso prévio (não é devido, salvo quando a falta cometida for de responsabilidade do empregador).
2. Férias vencidas (sem acréscimo de 1/3).
3. 13º salário proporcional (somente se o empregado tiver completado 15 dias de trabalho no mês da demissão).
4. Liberação do FGTS (não há liberação do saldo, nem da multa de 40%).



Pedido de Demissão (por parte do empregado):

1. Saldo de salário (referente aos dias trabalhados no mês da demissão).
2. Férias vencidas e proporcionais (com acréscimo de 1/3).
3. 13º salário proporcional (referente aos meses trabalhados no ano).
4. Liberação do FGTS, mas sem multa de 40%.



Demissão por Acordo:

1. Saldo de salário (referente aos dias trabalhados no mês da demissão).
2. Aviso prévio (metade do aviso prévio, seja trabalhado ou indenizado).
3. Férias vencidas e proporcionais (com acréscimo de 1/3).
4. 13º salário proporcional (referente aos meses trabalhados no ano).
5. Liberação do FGTS, mas o trabalhador recebe apenas 50% da multa de 40% do FGTS.



2.19 ACIDENTE DE TRABALHO



- De acordo com o artigo 19 da Lei nº 8.213/1991, acidente de trabalho é aquele que ocorre no exercício da atividade laboral, de maneira repentina, causando lesão ou dano ao **trabalhador. Ele pode ocorrer:**
- **No local de trabalho:** Durante a execução das tarefas, dentro da empresa ou estabelecimento.
- **No trajeto de casa para o trabalho ou vice-versa:** Desde que o trabalhador esteja utilizando meios de transporte adequados e com o intuito de realizar a jornada de trabalho (acidente de trajeto).
- **Durante o intervalo de trabalho:** Se o trabalhador sofre acidente enquanto se encontra no intervalo para refeições, por exemplo, e ainda estiver dentro do local de trabalho.
- **Em eventos relacionados ao trabalho:** Em situações de treinamentos, viagens a serviço, entre outros eventos ligados ao trabalho.

2.20 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no trabalho é caracterizado por **atitudes hostis e degradantes repetidas**, cometidas por um ou mais superiores hierárquicos ou até mesmo por colegas de trabalho. Essas atitudes têm o objetivo de **destruir a autoestima, humilhar, isolar socialmente, ou prejudicar o desempenho profissional da vítima.**



Exemplos de Comportamentos que Caracterizam o Assédio Moral

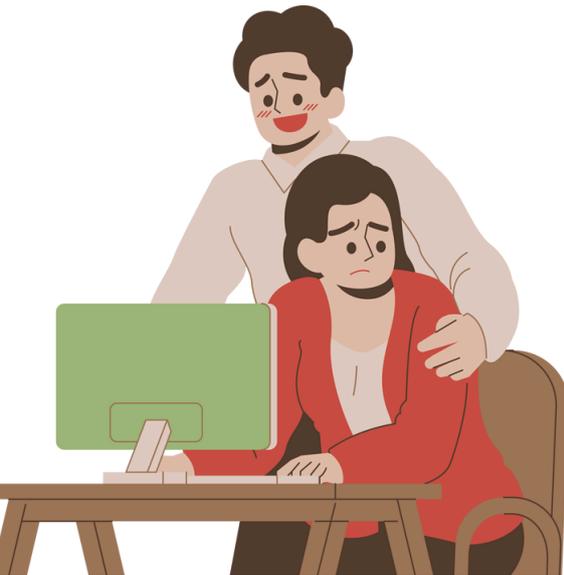
- **Gritar ou xingar** o empregado publicamente, ou mesmo em particular, com o objetivo de humilhá-lo.
- **Isolar** a pessoa de suas funções, tarefas ou colegas de trabalho, com o objetivo de diminuir sua importância no ambiente de trabalho.
- **Exigir tarefas impossíveis ou excessivas** com o intuito de sobrecarregar o trabalhador.
- **Criticar constantemente** o trabalho da pessoa, mesmo sem motivos ou sem justificativas claras.
- **Difamar o trabalhador publicamente**, espalhando boatos ou mentiras sobre sua competência ou conduta.
- **Ameaças de demissão ou chantagem emocional** para forçar o empregado a realizar tarefas fora de suas funções ou condições.

2.21 ASSÉDIO SEXUAL

De acordo com a **Lei nº 10.224/2001**, o assédio sexual no trabalho é caracterizado pela **conduta de alguém que, aproveitando-se da sua posição hierárquica ou da relação de poder sobre o trabalhador, impõe, de forma indesejada, comportamentos de conotação sexual. Essa conduta pode ser verbal, não verbal, física ou psicológica.**

O assédio sexual também está configurado quando alguém oferece vantagens (ou ameaça com punições) para obter favores sexuais da vítima.

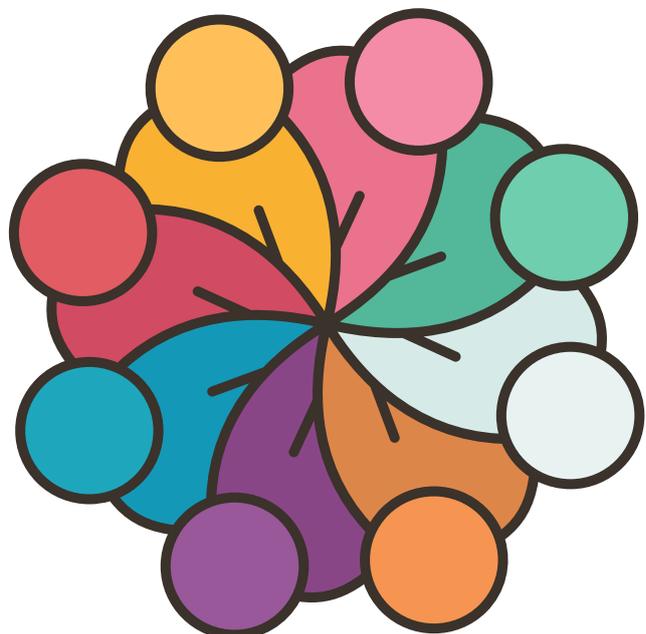
Exemplos de Comportamentos que Caracterizam Assédio Sexual



- **Comentários de teor sexual** sobre a aparência, vestimenta ou comportamento da vítima.
- **Propostas ou convites sexuais indesejados**, seja verbalmente ou por escrito.
- **Toques inadequados**: Como passar a mão ou fazer aproximações físicas indesejadas.
- **Gestos ou olhares com conotação sexual**, que deixam a vítima desconfortável.
- **Brincadeiras ou piadas de teor sexual** que têm o objetivo de humilhar ou constranger a vítima.
- **Oferecimento de favores em troca de favores sexuais**, como promoções, aumentos salariais ou benefícios.
- **Ameaças de punição ou de prejuízo profissional** caso a vítima não ceda às investidas sexuais.

3. A COLETIVIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A **coletivização do Direito do Trabalho** refere-se ao processo pelo qual os direitos trabalhistas deixam de ser tratados apenas em uma perspectiva individual (entre empregado e empregador) e passam a ser regulamentados, protegidos e negociados de forma **coletiva**. Esse fenômeno ocorre por meio da atuação de sindicatos, federações, confederações e outras entidades representativas dos trabalhadores e empregadores.



1. Natureza coletiva das relações de trabalho

- As relações de trabalho envolvem não apenas interesses individuais, mas também interesses coletivos, que afetam toda uma categoria profissional.
- A coletivização busca equilibrar o poder econômico do empregador com a força coletiva dos trabalhadores.

2. Proteção contra desigualdades

- Isoladamente, o trabalhador é parte hipossuficiente na relação de trabalho.
- A ação coletiva permite maior poder de barganha e proteção dos direitos sociais.



3. Instrumentos jurídicos da coletivização

- **Convenções coletivas** – Acordos estabelecidos entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais, que estabelecem condições de trabalho para uma categoria específica.
- **Acordos coletivos** – Acordos entre o sindicato de trabalhadores e uma empresa específica.
- **Greves e mobilizações** – Mecanismos coletivos de pressão para a defesa de direitos e reivindicações trabalhistas.



A greve é um **direito fundamental assegurado** pela Constituição Federal de 1988, no artigo 9º:

"É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender."



Finalidade da Greve

- ✓ Defesa dos interesses econômicos (salário, benefícios, condições de trabalho).
- ✓ Proteção dos direitos sociais (jornada de trabalho, saúde e segurança).
- ✓ Protesto contra decisões políticas ou econômicas que afetam os trabalhadores.
- ✓ Pressão para cumprimento de acordos coletivos ou normativos.

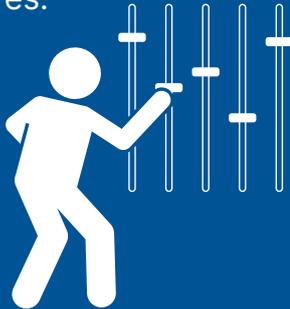
Importância da Coletivização

- ✓ Ampliação da proteção aos trabalhadores.
- ✓ Estabelecimento de pisos salariais e condições de trabalho mínimas.
- ✓ Criação de um equilíbrio entre o poder econômico do empregador e os interesses dos trabalhadores.
- ✓ Prevenção e solução de conflitos trabalhistas de forma organizada e pacífica.



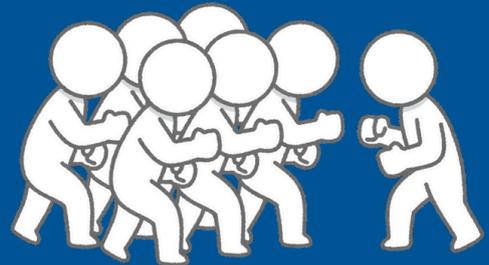
Exemplos de Coletivização no Direito do Trabalho

- Greves gerais para reivindicar condições de trabalho.
- Negociações coletivas para definir reajustes salariais e benefícios.
- Ações de dissídio coletivo para resolver conflitos entre sindicatos e empregadores.



Desafios e Limitações

- Resistência dos empregadores em aceitar determinadas pautas coletivas.
- Interferência estatal na negociação e celebração de acordos.
- Fragmentação sindical que pode enfraquecer a força coletiva dos trabalhadores.



3.1 A ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A organização sindical é a estrutura que permite a **representação coletiva** dos interesses de uma determinada categoria profissional ou econômica, através de entidades que negociam e celebram acordos coletivos, além de **defender direitos** e **reivindicar melhores condições de trabalho**.



Estrutura da Organização Sindical no Brasil

A organização sindical no Brasil segue um modelo verticalizado e composta por três níveis:



1. Sindicatos (base)

Representam diretamente os trabalhadores ou empregadores de uma determinada categoria profissional ou econômica.

Funções:

- ✓ Negociação coletiva (acordos e convenções coletivas).
- ✓ Representação em dissídios coletivos.
- ✓ Defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria.

2. Federações (nível intermediário)

Reúnem vários sindicatos de uma mesma categoria ou setor econômico.

Funções:

- ✓ Coordenação das ações dos sindicatos filiados.
- ✓ Representação em nível regional ou estadual



Confederações (nível superior)

Reúnem várias federações de um mesmo setor.

Funções:

- ✓ Representação em nível nacional.
- ✓ Defesa dos interesses da categoria em órgãos governamentais e internacionais



Papel dos Sindicatos na Defesa dos Direitos Trabalhistas

- ✓ **Negociação coletiva** – Estabelecimento de condições de trabalho, como salários, jornada e benefícios.
- ✓ **Mobilização e greve** – Instrumentos de pressão para garantir direitos e melhorias.
- ✓ **Assistência jurídica** – Defesa dos trabalhadores em questões trabalhistas.
- ✓ **Fiscalização das condições de trabalho** – Verificação do cumprimento de acordos e normas de segurança.



Desafios da Organização Sindical no Brasil

⚠ Redução da arrecadação sindical após o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Contribuição sindical (opcional desde a Reforma Trabalhista de 2017)

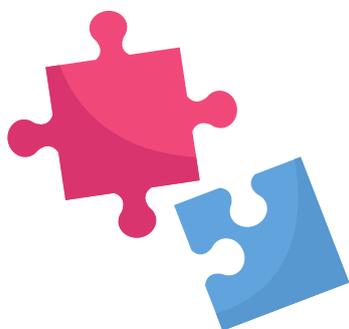
Antes da reforma, era **obrigatória** a contribuição para o sindicato da categoria, mesmo para trabalhadores não sindicalizados.

Atualmente, a contribuição é **facultativa**, dependendo de autorização expressa do trabalhador.

⚠ **Fragmentação sindical** – Criação de sindicatos menores, o que pode enfraquecer a representatividade.

⚠ **Desafios na negociação coletiva** – Em setores com baixa sindicalização, a negociação coletiva pode ser enfraquecida.

⚠ **Pressões econômicas e políticas** – Tentativas de flexibilizar direitos trabalhistas podem enfraquecer os sindicatos.



4. O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

O direito do trabalho no século XXI tem passado por transformações significativas devido às mudanças tecnológicas, econômicas e sociais. Os principais desafios e evoluções nesse campo refletem a adaptação das normas trabalhistas a novas formas de trabalho, à globalização e ao avanço das tecnologias digitais. Aqui estão alguns dos principais pontos que caracterizam o direito do trabalho no século XXI:



1. Novas formas de trabalho

Trabalho remoto e home office – A pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do trabalho remoto, levantando questões sobre controle de jornada, equipamentos, despesas e ergonomia.

Trabalho por plataforma (gig economy) – Empresas como Uber, iFood e Rappi criaram novos desafios para o direito trabalhista, principalmente em relação à caracterização de vínculo empregatício, proteção social e direitos trabalhistas.

Teletrabalho transnacional – A possibilidade de trabalhadores prestarem serviços para empresas de outros países levanta questões sobre qual legislação deve ser aplicada.



2. Flexibilização das relações de trabalho

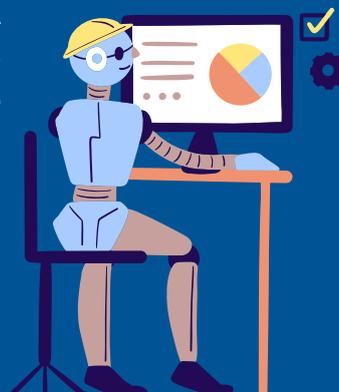
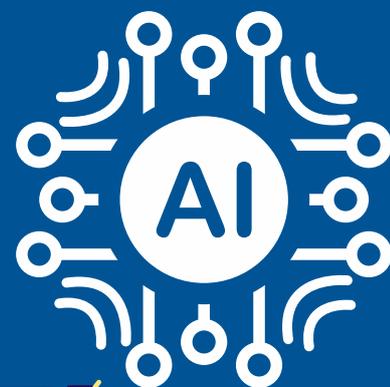
Contratos temporários e intermitentes – Algumas reformas trabalhistas introduziram maior flexibilização nas formas de contratação para aumentar a competitividade e criar novas oportunidades de emprego.

Terceirização – A legalização e ampliação das possibilidades de terceirização, inclusive para atividades-fim, foram objeto de muita discussão jurídica e sindical.

3. Impacto da automação e da inteligência artificial

Substituição de empregos por máquinas e IA – A automação e a IA têm impactado setores inteiros, gerando desafios para a recolocação de trabalhadores e para a proteção de empregos.

Trabalho híbrido entre humanos e máquinas – A integração de humanos e IA em processos de trabalho levanta questões sobre responsabilidade, capacitação e proteção dos direitos dos trabalhadores.





4. Globalização e precarização

Concorrência internacional – Empresas buscam redução de custos ao transferir operações para países com legislação trabalhista mais branda, o que pode gerar uma “corrida para o fundo” em termos de proteção ao trabalhador.

Desigualdade e precarização – A informalidade e a falta de proteção social em trabalhos autônomos e por aplicativo aumentam a vulnerabilidade de muitos trabalhadores.

5. Novas legislações e reformas

Reformas trabalhistas – Diversos países têm promovido reformas trabalhistas para adaptar a legislação às novas realidades econômicas e sociais.

Proteção de dados e privacidade – O uso de tecnologias para monitorar o trabalho levanta questões sobre privacidade e proteção de dados dos trabalhadores (exemplo: LGPD no Brasil e GDPR na União Europeia).



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 24ª ed. 2ª reimp. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019. 648 p. ISBN 978-85-361-9998-6. Disponível em: <https://www.ltr.com.br/loja/folheie/6203.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2025.

REFERÊNCIAS GRÁFICAS

<http://www.nobreadvogados.com/descubra-os-principais-direitos-trabalhistas-garantidos-pela-clt/>

<https://revistacipa.com.br/seguranca-do-trabalhador-e-importante-para-o-desenvolvimento-economico-global/>

<https://gouveiaeduarte.com.br/guia-do-direito-trabalhista/>

<https://br.pinterest.com/pin/258886678574901355/>

https://www.suapesquisa.com/feudalismo/talha_corveia_banalidades.htm

<https://guiadoensino.com.br/historia/diferentes-formas-de-organizacao-da-producao/>

<https://guiadoensino.com.br/historia/criacao-do-sistema-de-fabrica-na-europa/>

<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/conceito-mais-valia.htm>

https://pt.wikipedia.org/wiki/Greve_geral_de_1917

<https://universidadelibertaria.com.br/karl-marx-o-comunista-enquanto-religioso-escatologico/>

<https://pt.churchpop.com/as-obras-de-caridade-da-igreja-catolica-no-mundo/>

<https://hypescience.com/fotos-chocantes-revelam-o-triste-cotidiano-do-trabalho-infantil-nos-eua-no-seculo-xx/>

<https://sinprogoias.org.br/2017/08/01/09/49/07/18501/a-origem-dos-sindicatos-e-as-revolucoes-industriais/geral/admin/>

https://pt.wikipedia.org/wiki/Constitui%C3%A7%C3%A3o_mexicana

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-09/carteira-de-trabalho-digital-entra-em-vigor-partir-de-hoje>

<https://jaraguadosulmaiseempregos.santacatarinapelaeducacao.com.br/publicacoes/orientacoes-gerais-sobre-a-carteira-de-trabalho-digital>

<https://arraesecenteno.com.br/seguro-desemprego/>

<https://calculoscontabeis.com.br/como-descobrir-o-numero-do-pis/pis-pasep/>

<https://www.ubes.org.br/2019/e-greve-porque-e-grave-6-greves-importantes-no-brasil/>

<https://www.trabajadores.cu/20220914/los-afiliados-forman-el-sindicato/?amp=1>