

Marcella Lima

CONFLITOS do TRABALHO:

da vida real à
solução jurídica



**EDITORA
RIDEEL**

Quem tem Rideel tem mais.

SOBRE A AUTORA

Marcella Lima

Advogada inscrita na OAB/ES, Subseção de Colatina – Espírito Santo, com atuação em todo o território nacional na defesa dos direitos dos trabalhadores. Pós-graduada em Direito Civil e Processual Civil, Direito de Família, e em Advocacia Trabalhista, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Possui forte presença no ambiente digital, onde construiu, de forma orgânica, uma audiência expressiva de quase um milhão de seguidores, utilizando as redes sociais como instrumento para disseminação de conhecimento jurídico acessível e orientação à população.

É fundadora do escritório Marcella Lima Advogados Associados, estruturado no formato 100% online, com atuação em todo o Brasil, unindo estratégia, tecnologia e atendimento jurídico especializado.

SUMÁRIO

DEDICATÓRIA	V
AGRADECIMENTOS.....	VII
SOBRE A AUTORA.....	IX

INTRODUÇÃO	1
POR QUE PRECISAMOS CONHECER NOSSOS DIREITOS?	1
O QUE A LEI REALMENTE GARANTE E O QUE A EMPRESA PRECISA CUMPRIR?	2
COMO USAR ESTE LIVRO PARA RESOLVER PROBLEMAS REAIS?	3

PARTE I – O INÍCIO DE TUDO: A RELAÇÃO DE EMPREGO NA VIDA REAL.....	5
--	---

1.1. Quando a carteira de trabalho deve ser assinada?	6
1.1.1. Como saber se tenho direito à carteira assinada?	7
1.1.2. O que a empresa pode e não pode fazer no início da relação	9
1.1.3. Contratações “de boca”, períodos de experiência, <i>freelancer</i> e outras situações comuns.....	9
1.2. Trabalhei, mas não me registraram. E agora?.....	10
1.2.1. O que eu perco por não ter carteira assinada?.....	11
1.2.2. Como garantir meus direitos?	11
1.2.3. Provas que são válidas	12
1.2.4. Qual o melhor momento para agir?.....	13
1.3. Melhor ser MEI ou ser EMPREGADO?	13
1.3.1. Quando o “PJ” vira fraude.....	14
1.3.2. Situações reais que configuram vínculo de emprego, mesmo com MEI ou PJ...	16

PARTE II – TIPOS DE CONTRATAÇÃO E OS PROBLEMAS MAIS COMUNS	22
--	----

2.1. Estagiário	23
2.2. Trabalhador temporário.....	27
2.2.1. Trabalhador por tempo determinado	28
2.2.2. Trabalhador terceirizado	30
2.3. Trabalhador doméstico	31
2.3.1. Quando o trabalhador doméstico tem direito à carteira assinada?	32
2.3.2. Jornada de trabalho do empregado doméstico	33
2.3.3. Intervalos para descanso e alimentação	33

2.3.4. FGTS do empregado doméstico	34
2.3.5. E quando o patrão diz que é só uma ajuda?.....	34

PARTE III – O DIA A DIA NO TRABALHO: DIREITOS E PROBLEMAS QUE MAIS ACONTECEM 36

3.1. Jornada de trabalho e horas extras 36

3.1.1. Como funciona a jornada de trabalho	37
3.1.2. Horas extraordinárias	37
3.1.3. Banco de horas.....	38
3.1.4. Escalas especiais de trabalho.....	39
3.1.4.1. Escala 6 x 1.....	42
3.1.5. Trabalho aos domingos e feriados	43

3.2. Intervalos. Quando eles são obrigatórios? 45

3.2.1. Pausas durante o trabalho. Intervalo intrajornada.....	45
3.2.2. Pausa entre uma jornada e outra. Intervalo interjornada.....	47
3.2.3. Folga durante a semana. Descanso semanal remunerado.....	47
3.2.4. Intervalo reduzido	48

3.3. Faltas no trabalho: quando a empresa pode descontar no salário?..... 49

3.3.1. Faltas que devem ser abonadas	50
3.3.2. Atestado médico	52
3.3.2.1. Atestado de acompanhante.....	54
3.3.2.2. Declaração de comparecimento	54
3.3.3. Convenção coletiva que melhora direitos	55
3.3.4. “Faltei um dia e a empresa descontou dois”.....	55

3.4. Problemas com salário: atrasos, descontos, adicionais e diferenças..... 56

3.4.1. O que acontece se a empresa atrasar o salário?	57
3.4.2. O que pode descontar do salário do trabalhador?	59
3.4.3. A empresa pode reduzir o salário do empregado?	61
3.4.4. Quando o salário dos funcionários deve ser igual?	62

3.5. Benefícios: vale-transporte, vale-alimentação, quebra de caixa, plano de saúde etc..... 63

3.5.1. Quando a empresa é obrigada a conceder esses benefícios?	66
3.5.2. O que acontece se o benefício não for pago?.....	66
3.5.3. Posso deixar de ir trabalhar se o meu vale-transporte não for depositado?	67

PARTE IV – SAÚDE, AMBIENTE DE TRABALHO E**RESPONSABILIDADE DO PATRÃO..... 68****4.1. Adoeci no trabalho: quem é responsável?..... 68**

4.1.1. Doença do trabalho (doença ocupacional) × doença comum.....69

4.1.2. Estabilidade.....70

4.2. Acidente de trabalho..... 71

4.2.1. Direitos do trabalhador que sofre acidente de trabalho73

4.3. Adicional de insalubridade.....74

4.3.1. Quem tem o direito a receber?.....75

4.3.2. Como deve ser calculado o adicional?.....77

4.4. Adicional de periculosidade.....79

4.4.1. Quem tem o direito a receber?.....79

4.4.2. Como deve ser calculado o adicional?.....80

4.5. Gravidez × emprego: demissão, estabilidade e direitos esquecidos..... 82

4.5.1. Principais direitos da gestante83

4.5.2. Gestante demitida85

4.5.3. Gestante sem a carteira assinada86

PARTE V – DIREITOS QUE TODO TRABALHADOR DEVERIA**ENTENDER 88****5.1. Férias sem complicação 89**

5.1.1. Período de férias do empregado89

5.1.2. Parcelamento das férias.....91

5.1.3. Venda das férias.....92

5.1.4. Pagamento das férias.....93

5.2. Décimo terceiro: como funciona de verdade..... 94

5.2.1. Primeira e segunda parcelas94

5.2.2. Quem tem o direito de receber.....95

5.2.3. Quem perde o direito96

5.2.4. Cálculo na prática96

5.3. Direito ao adicional noturno97

5.3.1. Jornada totalmente noturna ou jornada mista98

5.3.2. A hora noturna reduzida98

5.3.3. Diferença para o trabalhador rural99

5.4. Direito ao FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço).....	99
5.4.1. Quando o FGTS pode ser sacado	101
5.4.2. O risco do saque-aniversário do FGTS	103
5.5. Direito ao seguro-desemprego.....	104
5.5.1. Quem tem direito	104
5.5.2. Como solicitar o seguro-desemprego	106
5.5.3. Saque do seguro-desemprego.....	106
5.5.4. Requisitos para se habilitar no seguro-desemprego	107
5.5.5. Prazo para realizar o requerimento	108
5.6. Direito ao aviso prévio	108
5.6.1. Aviso prévio estendido.....	109
5.6.2. Tipos de aviso prévio	110
5.6.3. Prazo para pagamento do aviso prévio	111

PARTE VI – QUANDO O VÍNCULO TERMINA: DIREITOS, PROBLEMAS E SOLUÇÕES 113

6.1. Direito às verbas rescisórias.....	114
6.1.1. Quais são as verbas rescisórias	114
6.1.2. Verbas rescisórias da demissão por justa causa	115
6.1.3. Verbas rescisórias da demissão sem justa causa	117
6.1.4. Verbas rescisórias do pedido de demissão	117
6.1.5. Verbas rescisórias da rescisão por acordo	118
6.1.6. Verbas rescisórias da rescisão do contrato por prazo determinado	118
6.1.7. Verbas rescisórias da rescisão indireta do contrato de trabalho.....	119
6.1. Justa causa: quando é ilegal?	120
6.1.1. Quando a justa causa deve ser aplicada?	120
6.1.2. O que faz uma justa causa ser ilegal?	122
6.1.3. Justas causas anuladas na Justiça	123
6.2. Rescisão indireta: quando o funcionário pode “demitir” o patrão?.....	124
6.2.1. O que a lei determina sobre a rescisão indireta?	125
6.2.2. Principais motivos de aplicação da justa causa no patrão	127
6.2.3. Cuidados que devem ser observados.....	128

PARTE VII – QUANDO A BRIGA VAI PARA A JUSTIÇA..... 129

7.1. Preciso processar? Quando vale a pena entrar com ação trabalhista	130
7.1.1. O que analisar antes	131
7.1.2. Provas	131

7.1.3.	Prazo.....	132
7.1.4.	Riscos.....	132
7.2.	O que acontece dentro de um processo trabalhista.....	133
7.2.1.	Etapas do processo trabalhista	133
7.2.2.	Audiências.....	134
7.2.3.	Documentos	134
7.2.4.	Preciso de testemunha?.....	135
7.2.5.	Perícias	135
7.2.6.	Sentença e recursos.....	135
7.2.7.	Cálculo, execução e pagamento	136
7.3.	Quando o acordo é a melhor saída	136
7.3.1.	Quando negociar.....	137
7.3.2.	Quando o acordo é uma opção ruim	138
	PARTE VIII – RELAÇÕES SINDICAIS E DIREITOS COLETIVOS	140
8.1.	Convenção coletiva: a fonte de direitos que quase ninguém conhece.....	141
8.1.1.	O que é convenção coletiva?.....	141
8.1.2.	Exemplos de direitos extras.....	142
8.1.3.	Como consultar sua CCT	143
8.1.4.	O que acontece em caso de descumprimento da CCT?	144
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	146
	REFERÊNCIAS LEGAIS	148

INTRODUÇÃO

POR QUE PRECISAMOS CONHECER NOSSOS DIREITOS?

Vivemos em um país onde, apesar de existirem leis e regras que regulamentam todas as coisas, principalmente uma relação de emprego, o conhecimento básico sobre direitos e deveres não nos é ensinado.

Durante toda a vida escolar, aprendemos conteúdos básicos, seguimos regras, fazemos provas..., mas, em nenhum momento, alguém nos ensina como funciona uma relação de trabalho. Não nos explicam o que é certo ou errado dentro de um ambiente profissional, quais são os nossos direitos, quais são as nossas obrigações, ou até onde podemos ir. E, de repente, somos inseridos no mercado de trabalho.

Somos colocados em um ambiente onde já existem inúmeras regras, complexas na maioria das vezes, convivendo com pessoas que, em alguns casos, já têm experiência e conhecimento, enquanto nós somos obrigados a jogar sem sequer conhecer as regras do jogo.

O mais contraditório é que, mesmo sem nunca termos aprendido o básico, esse conhecimento passa a ser exigido de nós.

Saímos da escola, muitas vezes iniciamos uma faculdade ou um curso técnico buscando melhores oportunidades de emprego, mas ainda assim, o essencial continua sendo ignorado: como funciona, de fato, a relação de trabalho.

É exatamente por isso que conhecer os seus direitos não é um diferencial, mas sim uma necessidade.

Quando o trabalhador entende o que lhe é garantido, e quando o empregador compreende o que deve cumprir, a relação se torna mais equilibrada, mais justa e mais transparente. O conhecimento permite que cada parte saiba até onde pode ir, o que pode exigir e o que precisa cumprir. Sem isso, o desequilíbrio é inevitável.

O QUE A LEI REALMENTE GARANTE E O QUE A EMPRESA PRECISA CUMPRIR?

Os direitos trabalhistas básicos estão previstos nas leis, e isso significa que não se trata de escolha, mas sim de regras obrigatórias que devem ser cumpridas.

Quando essas regras não são cumpridas, a empresa não apenas pode ser acionada judicialmente pelo trabalhador, como também pode sofrer penalidades administrativas, como multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, além de possíveis ações movidas por sindicatos.

E aqui existe um ponto importante: muitas dessas obrigações não estão apenas na lei. Elas também podem estar previstas em convenções coletivas de trabalho, que são normas criadas por sindicatos que estabelecem regras específicas para determinadas categorias profissionais. E a realidade é que muitas pessoas sequer sabem o que é uma convenção coletiva, muito menos o que está previsto nela.

Ao mesmo tempo, hoje, qualquer pessoa pode abrir uma empresa e começar a empreender, sem que seja exigido um conhecimento mínimo sobre essas obrigações legais. Entretanto, essa pessoa pode vir a ser cobrada, pouco tempo depois, a cumprir todas essas regras, mesmo sem nunca ter sido orientada sobre elas.

O que as empresas precisam cumprir, portanto, vai muito além dos direitos básicos previstos na lei. As obrigações não se limitam ao que está na legislação geral, mas também incluem normas coletivas, regras específicas de cada categoria e diretrizes estabelecidas por diferentes órgãos. Todos esses direitos e deveres fazem parte de um sistema mais amplo, que precisa ser conhecido tanto por quem emprega quanto por quem trabalha.

Compreender o que a lei garante e o que deve ser cumprido não é apenas uma questão jurídica, mas uma forma de evitar conflitos, prejuízos e insegurança nas relações de trabalho. Quando há conhecimento, há mais equilíbrio, mais clareza e mais responsabilidade de ambos os lados. No fim das contas, conhecer essas regras é o que permite que a relação entre empregado e empregador funcione de forma mais justa, consciente e sustentável.

PARTE II

TIPOS DE CONTRATAÇÃO E OS PROBLEMAS MAIS COMUNS

A lei prevê diferentes formas de contratação, cada uma criada para atender a situações específicas e com regras próprias. Nem todo trabalhador precisa, necessariamente, ser contratado como empregado comum com carteira assinada. A lei permite outras modalidades de contratação, desde que sejam respeitados os requisitos legais de cada uma delas.

Cada tipo de contrato possui condições específicas para ser considerado válido. Há modalidades que não geram vínculo de emprego, como o estágio e o contrato de menor aprendiz, e outras que geram vínculo por prazo determinado, como o contrato temporário ou o contrato de experiência. O ponto central é que essas formas de contratação só são legais quando observam com exatidão aquilo que a lei exige.

O problema começa quando essas regras não são respeitadas. Na prática, muitas empresas utilizam determinados tipos de contratações para reduzir custos, mas acabam descumprindo os requisitos legais. É nesse descumprimento que surgem os conflitos mais comuns no dia a dia do trabalhador.

Um exemplo claro é o estágio. O estagiário, por lei, não tem carteira assinada e não é considerado empregado. No entanto, para que essa contratação seja válida, é necessário cumprir uma série de exigências, como a existência de vínculo com uma instituição de ensino, a celebração de termo de compromisso, o acompanhamento pedagógico e a limitação da jornada. Quando essas regras não são observadas, o estágio pode deixar de ser regular e ser reconhecido como vínculo de emprego.

O mesmo raciocínio se aplica às demais modalidades de contratação. O contrato de aprendiz, o trabalho temporário, o contrato de experiência e o trabalho doméstico possuem regras próprias. Quando essas regras são ignoradas ou utilizadas de forma distorcida, o trabalhador passa a exercer funções típicas de empregado sem receber as garantias correspondentes.

Vamos analisar, então, os principais tipos de contratação previstos na lei, verificando quais são os requisitos para que cada contrato seja válido, quais são os problemas mais comuns enfrentados pelos trabalhadores em cada modalidade e como identificar situações de fraude ou irregularidade.

2.1. Estagiário

O estágio é uma modalidade especial de contratação criada com finalidade educativa. Ele não existe para suprir mão de obra comum da empresa, mas para proporcionar aprendizado prático ao estudante, complementando sua formação acadêmica. Justamente por isso, a lei estabelece regras específicas para que o estágio seja válido.

No contrato de estágio, há sempre três partes envolvidas: o estudante, a instituição de ensino e a empresa, que é a organização pública ou privada que oferece a oportunidade de estágio. Embora seja comum a participação de empresas que auxiliam na contratação do estagiário (CIEE, por exemplo), a lei não exige a presença dessas intermediadoras. O que importa é o cumprimento dos requisitos legais.

A Lei nº 11.788/2008 estabelece requisitos que precisam ser observados para que o contrato de estágio seja válido. O descumprimento de qualquer um deles descaracteriza o estágio e pode gerar o reconhecimento do vínculo de emprego.

São os requisitos para a validade do contrato de estágio, nos termos da Lei nº 11.788/2008:

I. Matrícula e frequência regular em instituição de ensino

Somente pode ser considerado estagiário o estudante que esteja regularmente matriculado e frequentando uma instituição de ensino. Se o estudante

PARTE IV

SAÚDE, AMBIENTE DE TRABALHO E RESPONSABILIDADE DO PATRÃO

A empresa tem obrigação legal e constitucional de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, preservando não só a integridade física, mas, também, a mental do trabalhador. Essa responsabilidade não é apenas moral, é jurídica.

A Constituição Federal assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho e impõe ao empregador o dever de adotar medidas que protejam a saúde de quem trabalha, enquanto a legislação trabalhista determina que a empresa cumpra e faça cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Isso inclui fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPI), promover treinamentos, reduzir riscos ocupacionais, prevenir acidentes, combater práticas de assédio, evitar jornadas de trabalho muito longas e zelar também pela saúde mental do empregado.

4.1. Adoececi no trabalho: quem é responsável?

Quando o trabalhador adoece e essa doença tem relação com o trabalho que ele exerce, a responsabilidade não pode ser tratada como acaso, azar ou destino. Existe um dever legal da empresa de garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e que preserve a integridade física e mental do empregado.

PARTE V

DIREITOS QUE TODO TRABALHADOR DEVERIA ENTENDER

Ao longo deste livro, nós já falamos e ainda falaremos sobre situações mais complexas do dia a dia de trabalho: horas extras, demissão, gestação, registro em carteira e muitos outros temas. Mas existe um grupo de direitos que são considerados básicos, fundamentais, aqueles que fazem parte de praticamente toda relação de emprego.

São direitos que todo trabalhador deveria conhecer desde o primeiro dia de trabalho. Direitos como férias, FGTS, décimo terceiro salário, aviso-prévio, entre outros.

Esses direitos não são um favor da empresa. Eles não dependem da boa vontade do empregador nem de previsão em convenção coletiva de trabalho. Eles existem porque a lei garante, e fazem parte da estrutura básica de uma relação de emprego.

E aqui é importante lembrar de algo que já explicamos em capítulos anteriores: trabalho não é a mesma coisa que emprego.

Nem toda pessoa que trabalha é considerada empregada pela lei. Para que exista uma relação de emprego, é preciso que estejam presentes os requisitos do vínculo empregatício (já analisados na Parte I do livro): pessoalidade, habitualidade, subordinação e pagamento de salário. Quando esses elementos existem, a lei passa a reconhecer aquela relação como emprego, e é aí que surgem esses direitos básicos.

PARTE VII

QUANDO A BRIGA VAI PARA A JUSTIÇA

Entrar com um processo na Justiça do Trabalho não é uma decisão simples. Muitas pessoas pensam que é algo rápido, fácil e sem consequências, mas a realidade é bem diferente. Um processo judicial pode ser demorado, exige documentos, provas, comparecimento em audiências e, muitas vezes, paciência. Além disso, envolve desgaste emocional, porque o trabalhador precisa reviver situações difíceis, lembrar de problemas que aconteceram no emprego e, em alguns casos, enfrentar o próprio ex-patrão dentro de uma audiência.

Também há o desgaste físico e financeiro. O processo pode levar meses ou até anos para ser resolvido, e durante esse tempo o trabalhador precisa acompanhar o andamento, conversar com o advogado, reunir provas e, às vezes, faltar a compromissos para comparecer à Justiça. Tudo isso exige organização e preparo.

Por isso, antes de entrar com um processo, é fundamental analisar a situação com calma. Nem todo problema precisa, necessariamente, virar uma ação judicial. Em alguns casos, é possível resolver de forma direta com a empresa, por meio de uma conversa, acordo ou negociação. O processo deve ser a última alternativa, quando realmente não existe outra forma de resolver o problema.

O mais relevante é entender que processo não é brincadeira. É algo sério, que deve ser pensado com responsabilidade. A decisão de processar precisa ser racional, e não baseada em raiva, vingança ou emoção do momento. É

REFERÊNCIAS LEGAIS

Este livro foi escrito com base na legislação trabalhista brasileira e em entendimentos consolidados da Justiça do Trabalho.

O termo *jurisprudência* se refere ao conjunto de decisões proferidas pelos tribunais sobre determinado assunto. Essas decisões mostram como os juízes e desembargadores vêm aplicando a lei em casos concretos, formando um entendimento que tende a se repetir em situações semelhantes.

Em outras palavras, a jurisprudência permite que você veja como a lei funciona na prática. Ao analisar essas decisões, é possível entender qual tem sido o posicionamento da Justiça sobre determinado tema, o que ajuda a prever como casos parecidos podem ser julgados.

Quando aparece um resumo de uma decisão judicial, normalmente estamos diante de uma *ementa*, que é uma síntese do entendimento adotado pelo juiz ou pelo tribunal naquele caso específico. Ela serve justamente para facilitar a compreensão da decisão, sem a necessidade de ler o processo inteiro.

Abaixo estão as principais normas e decisões judiciais que fundamentam os direitos explicados ao longo da obra.

Tema: Requisitos do vínculo de emprego

Local no livro: Parte I – Capítulos 1, 2 e 3

Fundamentação:

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º-5-1943. Arts. 2º, 3º e 9º.

Tema: Assinatura da carteira de trabalho

Local no livro: Parte I – Capítulo 1

Fundamentação:

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º-5-1943. Art. 29.

Tema: Fraude na contratação como MEI ou PJ

Local no livro: Parte I – Capítulo 3