

## ASPECTOS GERAIS

- = acordo **tácito ou expresso**, correspondente à relação de **emprego**.
- tem **natureza privada**  
mesmo se o empregador for o Estado! **PEGADINHA!**
- é **sinalagmático** = há obrigações recíprocas e contrapostas
- é **consensual** (não exige forma solene/formalidades)
- é **intuitu personae** = a relação é **pessoal** quanto ao **empregado** (empregador, não!)
- é de **trato permanente** = em regra, são de prazo indeterminado (princípio da continuidade da relação de emprego)
- é de **atividade** = prestação de fazer (não é possível o contrato de resultado, já que o risco deve estar com o empregador)
- é **oneroso**

# CONTRATO DE TRABALHO

CAI MUITO!

## PODERES NO CONTRATO

- poder diretivo**  
= prerrogativas de fixação de horários de trabalho, intervalos, local, organização do trabalho...
- poder regulamentar**  
= prerrogativas de fixação das regras a serem seguidas pelos empregados (regimento interno, ordens de serviço (OS) sobre segurança e saúde no trabalho...)
- poder fiscalizatório**  
= poder de **verificar o cumprimento** das tarefas e horários pelos empregados, do uso dos EPIs, cumprimento das OS...
- poder disciplinar**  
= prerrogativas de **aplicar sanções** aos empregados que descumprirem obrigações do contrato de trabalho (ex.: advertência, suspensão e demissão por justa causa)

## ELEMENTOS ESSENCIAIS

- = elementos de validade dos contratos em geral:
  - agente capaz
  - objeto **lícito**, possível, determinado ou determinável
    - o trabalho **ilícito** (envolve tipo penal ou concorre para ele) não é protegido pelo Direito do Trabalho, sendo nulo o contrato celebrado com este intuito (ex.: contratação para jogo do bicho)
    - o **trabalho proibido** (atividade irregular, mas que não é tipo penal) goza de proteção (ex.: contratação de menor de 16 anos ou policial militar)
  - forma prescrita ou não defesa em lei

## CONTRATO DE TRABALHO E CTPS

- CTPS = **obrigatória** para o exercício de qualquer **emprego** (inclusive de natureza rural), mesmo que temporário ou exercício por conta própria
- o empregador terá **5 dias úteis para anotar** na CTPS dos trabalhadores que admitir:
  - data de admissão
  - remuneração
  - condições especiais (se houver)
- facultada** a adoção de sistema:
  - manual
  - mecânico
  - eletrônico

## TÁCITO OU EXPRESSO


<b>TÁCITO</b>	deve-se ao <b>comportamento</b> (prestação dos serviços) e ao <b>consentimento</b> do empregador, não havendo acordo escrito ou verbal
<b>EXPRESSO</b>	<p><b>escrito:</b> há um contrato escrito de trabalho</p> <p><b>verbal:</b> empregador e empregado combinam oralmente aspectos da relação.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• produz efeitos jurídicos e obriga ambos</li> </ul>

## PRAZO

- regra geral: prazo **indeterminado** (princípio da continuidade da relação de emprego)

### CONTRATOS DE PRAZO DETERMINADO

aqueles cuja **vigência** depende de:

- **termo prefixado**
- execução de **serviços especificados ou**
- realização de **acontecimento com previsão** aproximada
- não pode ter prazo superior a 2 anos
- só é **válido** em caso de:  **DECORE!**
  1. serviço cuja **natureza ou transitoriedade** justifique a predeterminação do prazo
  2. **atividade** empresarial de caráter **transitório** (ex.: loja só abre para o natal)
  3. **contrato de experiência**
  4. **situações exigidas por lei** (ex.: atletas de futebol, aprendizagem...)

## CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA



- = contrato para o empregador verificar a habilidade e conduta do empregado e este experimentar o trabalho e **decidem sobre a continuidade do vínculo** (não é contrato preliminar ou promessa de contrato)
- **≤ 90 dias + 1 prorrogação** (passando disso, torna-se contrato de prazo indeterminado)
- **não** há prazo mínimo ou exigência de a prorrogação ser pelo mesmo prazo do inicial


considera-se por **prazo indeterminado** o contrato que suceder **dentro de 6 meses** outro contrato por prazo determinado (= emendar contratos de experiência)

- salvo se a expiração dependeu de:
  - execução de serviços especializados ou
  - realização de certos acontecimentos
- a **CLT não exige forma escrita**, mas a jurisprudência tem exigido (por ser de termo prefixado)


# contrato de TRABALHO = MODALIDADES =

## TRABALHO INTERMITENTE

→ o negociado se sobrepõe ao legislado!

- = contrato **escrito** cuja prestação de serviços **não é contínua** (alternância de períodos de trabalho e inatividade)
- combinam uma remuneração que será devida quando o empregado for **convocado** a trabalhar
  - antecedência mínima de **3 dias** +  informações da jornada
  - empregado tem **1 dia útil** para responder (silêncio = recusa)
- há subordinação, mas **o empregado pode não atender** à convocação → se, após o aceite, alguém desistir sem motivo, há multa de 50% da remuneração que seria devida
- dá **maior liberdade ao empregador** e **mitiga a alteridade** (transfere alguns riscos do negócio ao empregado)

## ASPECTOS GERAIS

= modalidade na qual o empregado **trabalha à distância** por meio de recursos tecnológicos, **de maneira preponderante ou não**  **-NOVIDADE!**  
→ não é considerado um trabalhador externo

- o **comparecimento** (ainda que habitual) às dependências do empregador para **atividades específicas** que exijam sua presença **não descaracteriza** o teletrabalho  
→ ex.: o empregado ir toda quarta à sede
- deverá **constar expressamente no contrato** de trabalho
- o **negociado irá se sobrepor ao legislado**
- permitido para **aprendizes e estagiários**

**não** se confunde nem se equipara à ocupação de **telemarketing ou teleatendimento** (não se aplicam as regras do teletrabalho)

## MODALIDADES


<b>POR JORNADA</b>	= salário fixado por unidade de tempo <ul style="list-style-type: none"><li>a jornada deverá ser controlada</li></ul>
<b>POR PRODUÇÃO</b>	= salário fixado por <b>unidades produzidas</b> (não se controla a jornada)
<b>POR TAREFA</b>	= salário fixado considerando um parâmetro temporal e montante de produção a ser alcançado <ul style="list-style-type: none"><li>pouco utilizado</li></ul>

não se aplicam as regras quanto à duração do trabalho

## ALTERAÇÃO

- poderá ser:
  - bilateral**: mútuo acordo + aditivo contratual
  - unilateral**: sem o consentimento do empregado e apenas do regime de **teletrabalho para o presencial**
- em regra, o empregador **não** é responsável pelas **despesas de retorno** ao presencial (caso o empregado tenha optado pelo trabalho remoto fora da localidade do contrato)

# CONTRATO DE TRABALHO = TELETRABALHO =

 CAI MUITO!

## EQUIPAMENTOS

- equipamentos **integrar** a **remuneração** do empregado **não**
- condições de fornecimento e manutenção deverão ser previstas em **contrato escrito**

## PRIORIDADE

- terá prioridade para o teletrabalho:
  - empregados **com deficiência**
  - empregados com **filhos de até 4 anos**

# contrato de trabalho →

## = INTERRUPÇÕES =

### INTERRUPÇÕES CONTRATUAIS



= pausa na prestação dos serviços, mas com **continuidade no pagamento** do salário

### HIPÓTESES

- férias
- DSR (descanso semanal remunerado)
  - preferencialmente aos domingos
- feriados
  - a Lei 605/49 condiciona este pagamento à assiduidade e pontualidade na semana anterior ao feriado.
- intervalos remunerados
  - previsões específicas de pausas remuneradas
- faltas justificadas (abonadas)
  - = faltas com amparo legal ou abonadas pelo empregador (ex.: casamento, doação de sangue...)
- afastamento previdenciário por doença/acidente
  - por até 15 dias consecutivos
- convocação da Justiça Eleitoral
- ~~Lock-out~~
  - = o empregador pausa as atividades para atrapalhar reivindicações dos empregados
  - prática **vedada** pela legislação, mas que se o correr, o salário deve ser mantido.
- representação no Conselho Curador do FGTS e CNPS
- participação em comissão de conciliação prévia

licença-maternidade → o encargo do salário é da Previdência Social

- por 120 dias (em regra) ou 180 dias (no caso de Programa Empresa Cidadã)
- adoção ou guarda judicial conjunta = apenas um dos participantes terá a licença mesmo se o adotado for criança ou adolescente
- em caso de morte da mãe, o cônjuge/companheiro pode gozar de todo o período (salvo morte ou abandono do filho)
- redução da jornada no curso do aviso prévio
  - redução de 2 horas → mas o salário é integral
  - caso a rescisão seja pelo empregador
  - o empregado pode não fazer a redução, mas, neste caso, poderá faltar por 7 dias corridos
- aborto
  - não criminoso e comprovado por atestado médico oficial
  - por 2 semanas
- hipóteses do art. 473 da CLT:

falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou dependente na CTPS	2 dias consecutivos
casamento	3 dias consecutivos
licença-paternidade	5 dias (em regra) 20 dias (Empresa Cidadã)
doação voluntária de sangue	1 dia a cada 12 meses
alistamento eleitoral	2 dias
exigências do Serviço militar	pelo tempo necessário
vestibular	em dias de prova
comparecimento em juízo	pelo tempo necessário
representante sindical em reunião oficial de organismo internacional	pelo tempo necessário
acompanhar esposa ou companheira em pré-natal	até 6 consultas ou exames
acompanhar filho em consulta médica	1 dia/ano (até 6 anos de idade)
exames preventivos de câncer	até 3 dias a cada 12 meses

# contrato de trabalho

## = SUSPENSÕES =

### SUSPENSÕES CONTRATUAIS

- = suspensão ampla e **bilateral** → **não** há prestação de serviços e nem pagamento do salário.
- deve-se **recolher o FGTS** em caso de: **ATENÇÃO!**
  - afastamento decorrente de acidente de trabalho
  - prestação de serviço militar obrigatório

### HIPÓTESES

- faltas não justificadas
- intervalos não remunerados
- greve
  - durante toda a duração da greve.
  - as relações serão regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.
- afastamento previdenciário por doença ou acidente superior a 15 dias**
  - a partir do 16º dia
- aposentadoria por incapacidade permanente**
  - se verificado posteriormente a **recuperação da capacidade** para o trabalho, o benefício será cancelado e o empregado poderá **retornar**

**SÚMULA 160 (TST):** “Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de **retornar ao emprego**, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei”.

- suspensão disciplinar**
  - por até 30 dias
- prisão provisória**
- afastamento para inquérito de apuração de falta grave**
  - a sua despedida só se dará após o inquérito e verificação da procedência da acusação
  - se **improcedente**, o empregador deve **readmiti-lo e pagar os salários** do período de suspensão (vira “interrupção”)
  - não há prazo definido
- afastamento para participação de curso ou programa de qualificação**
  - quando **oferecido pelo empregador**
  - deve ser previsto em negociação coletiva e haver **concordância formal** do empregado.
- empregado eleito para direção de empresa SA**
  - pode desconfigurar a subordinação
  - se mantiver a subordinação jurídica, não há suspensão
- empregado eleito para representação profissional ou sindical**
  - durante a ausência do trabalho → salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual
- serviço militar obrigatório**
  - por 12 meses
  - não constitui motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador
- violência doméstica contra a empregada** (Lei Maria da Penha)
  - o juiz assegurará à mulher a manutenção do vínculo trabalhista por **até 6 meses** quando necessário o afastamento do local do trabalho