

DIREITO DO TRABALHO
MAPAS MENTAIS PARA CONCURSOS PÚBLICOS

SEJA MUITO BEM-VINDO!

Obrigada por adquirir os Mapas da Lulu 3.0! Tenho certeza de que esse material fará toda a diferença em seus estudos e será um atalho para a sua tão sonhada aprovação!

Para quem ainda não me conhece, meu nome é Laura Amorim (@lulu.concurseira), tenho 28 anos, e, após pouco mais de um ano e meio de estudos, fui aprovada em quatro concursos públicos: Auditor Fiscal do Estado de Santa Catarina (7º lugar), Auditor Fiscal do Estado de Goiás (23º lugar), Consultor Legislativo (4º lugar) e Agente da Polícia Federal (primeira fase), tendo superado uma concorrência de mais de mil candidatos por vaga!

Aprendi que a revisão, muitas vezes ignorada, é a parte mais importante (e essencial!) do aprendizado! Após testar vários métodos, percebi que os meus mapas mentais são, com toda certeza, os melhores instrumentos de estudo e revisão. Ao longo da minha preparação, fiz e utilizei mais de 700 mapas mentais, desenvolvendo e aperfeiçoando um método próprio de sua construção até chegar aos Mapas da Lulu 3.0, aos quais você terá acesso a partir de agora:

Os Mapas da Lulu 3.0 visam, sobretudo, otimizar suas revisões e aumentar seu número de acertos de questões, te ajudando a chegar mais rápido à aprovação! Após resolver mais de 14.700 questões de concursos públicos nos últimos dois anos, percebi quais são os assuntos mais cobrados pelas bancas e suas principais pegadinhas, e todo esse conhecimento foi incorporado em meus mapas para que você, que confia no meu trabalho, possa sair na frente dos seus concorrentes!

Ah, e se você não quiser perder minhas dicas de estudos e motivação diárias, inscreva-se no meu canal do Youtube: Lulu Concurseira e no meu Instagram: @lulu.concurseira. Já somos uma comunidade de mais de 220 mil concurseiros em busca do mesmo sonho: a aprovação!



Um beijo,
Laura Amorim
@laura.amorimc

PIRATARIA É CRIME

ATENÇÃO:

Este produto é para uso pessoal. Não compartilhe o seu material.

Pessoal, os Mapas da Lulu são resultado de mais de dois anos de dedicação aos estudos. Ainda hoje, reservo boa parte do meu dia para produzir conteúdo, responder dúvidas, aconselhar e dar dicas sobre concursos públicos gratuitamente por meio dos meus perfis no Instagram (@laura.amorimc e @mapasdalulu) e no Youtube (Laura Amorim).

Nunca tive a pretensão de ganhar muito dinheiro com a venda desse material, até mesmo porque prestei concurso público para, dentre outros motivos, alcançar a estabilidade e segurança financeira que queria.

Mas preciso cobrir meus custos com site, servidores, distribuição, design e também minhas horas de trabalho empregadas, debruçada sobre a escrivaninha, dores nas costas, cansaço físico e mental.

São mais de 1.600 Mapas Mentais, com tempo médio de uma hora e meia para elaboração de cada um deles. Recebo menos de 50 centavos por hora trabalhada, para poder contribuir para sua aprovação.

Em razão disso, já agradecida pelo carinho e compreensão de todos, peço que **NÃO COMPARTILHE O MATERIAL** por nenhum meio (sites, e-mail, grupos de WhatsApp ou Facebook...). Se você vir qualquer compartilhamento suspeito, peço que denuncie essa fonte ilegal, por favor e também me envie no contato@mapasdalulu.com.br. **Pirataria é crime** e pode resultar penas de até QUATRO anos de prisão, além de multa (art. 184, CP).

O compartilhamento do material pelo aluno importará em seu bloqueio imediato.

Agradeço a todos pelo enorme carinho e respeito. Espero que aproveitem muito os Mapas da Lulu.

Um beijo,
Laura Amorim

Índice

1. DIREITO DO TRABALHO

1.1 Princípios do Direito do Trabalho	06
1.2 Fontes do Direito do Trabalho	08
1.3 Direitos Constitucionais dos Trabalhadores	09
1.4 Relações (Emprego e Trabalho)	14
1.5 Terceirização	17
1.6 Trabalho Temporário	18
1.7 Contrato de Trabalho	20
1.8 Fontes	25
1.9 Término de Contrato de Trabalho	26
1.10 Jornada de Trabalho	33
1.11 Remuneração	38
1.12 Férias	44
1.13 Prescrição Trabalhista	47
1.14 CCP	48
1.15 CED	49
1.16 Direito Coletivo do Trabalho	50
1.17 Segurança e Medicina do Trabalho	51
1.18 Greve	56

Índice

1. DIREITO DO TRABALHO

1.19 FGTS	58
1.20 Seguro desemprego	61
1.21 Empregado Doméstico	64

PRINCÍPIO PROTETOR

= visa **atenuar o desequilíbrio** entre o detentor do capital (empregador) e o empregado.

→ vem sendo ameaçado com novidades e alterações legislativas (ex.: Reforma Trabalhista e Lei da Terceirização)

• desdobra-se em três princípios:

- Princípio da norma mais favorável
- Princípio da condição mais benéfica
- Princípio *in dubio pro operário*

P. DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

= se mais de uma norma reger o mesmo assunto, aplica-se ao caso concreto **a que for mais favorável ao empregado**.
(respeitadas as regras da Hermenêutica Jurídica)

EXCEÇÕES



- Preceitos de ordem pública (normas proibitivas estatais)
- Para as matérias do art. 611-A da CLT, as regras de **ACTs** (acordos coletivos de trabalho) **podem prevalecer sobre a legislação**
- As regras dos **ACTs** **sempre prevalecerão sobre as dos CCTs** (Convenções Coletivas de Trabalho)

princípios = DIREITO DO TRABALHO =

P. DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

= as **cláusulas contratuais** (de contrato de trabalho ou regulamento de empresa) **mais vantajosas** ao empregado não podem ser suprimidas durante a vigência do vínculo.

SUMULA 51, TST: As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento

P. DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

= restringe alterações contratuais **lesivas ao empregado** nos contratos de trabalho (mas não veda outros tipos, que não frustrem os direitos trabalhistas)



é possível, por meio de **negociação coletiva** (com intermediação de representação sindical), que algumas cláusulas sejam negociadas.

P. IN DUBIO PRO OPERARIO

= dentre duas opções igualmente válidas, o juiz deve aplicar aquela **mais vantajosa ao trabalhador**.
→ há controvérsia doutrinária, pois ele se opõe ao Princípio do Juiz Natural (o juiz deve ser imparcial)

P. DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

- preza pela **permanência** do empregado no mesmo vínculo
- os **contratos de trabalho**:
 - em regra, são formados por **prazo indeterminado**
 - continuam vigentes **mesmo que haja mudança na propriedade** da empresa

SUMULA 212, TST: O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o **princípio da continuidade da relação de emprego** constitui presunção favorável ao empregado.

P. DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

- = Princípio da imperatividade das normas trabalhistas
- **limita a autonomia** das partes no Dir. do Trabalho (elas não podem negociar livremente as cláusulas trabalhistas)
- impossibilita a renúncia, pelo empregado, de direitos

EXCEÇÕES

- a **reforma trabalhista** adicionou previsões de negociações (convenções coletivas e acordos coletivos) prevalecerem sobre a legislação, **reduzindo o alcance** do princípio
 - os **"altos empregados"** (com nível superior e com salário >2x o teto do RGPS) podem negociar diretamente com seus empregadores (podendo transacionar direitos)

princípios = DIREITO DO TRABALHO =

P. DA PRIMAZIA DA REALIDADE

- = deve-se priorizar a **realidade em detrimento da forma**.
- Ex.: uma relação de emprego tradicional apresentada como prestação de serviços ou estágio, deverá ser tratada como relação de emprego mesmo.

ART. 9, CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de **desvirtuar, impedir ou fraudar** a aplicação dos preceitos da CLT.

P. DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

- = confere **garantias jurídicas ao salário** (natureza alimentar), vedando descontos indevidos, atrasos de pagamento, redutibilidade nominal no seu valor...
- normas relacionadas
 - **CF, art. 7, VI** (é direito do trabalhador a irredutibilidade do salário)
 - **CLT, art. 459** (o salário não deve ser estipulado por período superior a 1 mês), **art. 462** (vedação a desconto nos salários, salvo adiantamentos, disposição de lei ou contrato coletivo) e **art. 465** (pagamento deve ser em dia útil e no local do trabalho, salvo depósito bancário)

FONTES FORMAIS

= se **exteriorizam na ordem jurídica** através dos dispositivos

FONTES HETERÔNOMAS

= normas **elaboradas pelo Estado** (sem participação direta do destinatário)

- Ex.: Constituição, Leis, Decretos, Tratados e Convenções Internacionais...



- as **Convenções da OIT** (Organização Internacional do Trabalho) ratificadas pelo Brasil são fontes formais
- a lei pode conferir a **portarias, instruções normativas e atos afins** a tarefa de regulamentar certos preceitos, conferindo-os, em tais casos, o status de fonte formal do Direito do Trabalho.

FONTES AUTÔNOMAS

= normas **elaboradas pelos próprios destinatários** (diretamente ou por meio dos sindicatos)

- Ex.: CCTs (negociação entre o sindicato patronal e o sindicato dos empregados) e ACTs (negociação entre uma empresa (ou mais) e o sindicato dos empregados).

FONTES MATERIAIS

= **fatores sociais, econômicos e políticos** que influenciam a criação e alteração de normas jurídicas

- são pré-jurídicos
- Ex.: movimento sindical e movimento político dos trabalhadores.

FONTES
fontes
= DIREITO DO TRABALHO =



FONTES FORMAIS	FONTES MATERIAIS
Fontes Heterônomas: <ul style="list-style-type: none"> Constituição Leis Decretos 	Movimento Sindical
Fontes Autônomas: <ul style="list-style-type: none"> CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) 	Movimento Político dos operários

ASPECTOS GERAIS

- Art. 7º da CF/88 = rol exemplificativo
"além de outros que visem à melhoria de sua condição social"
- aplicam-se aos trabalhadores urbanos e rurais

ALGUNS DIREITOS IMPORTANTES

- proteção contra despedida nos termos de lei complementar
 - arbitrária sem justa causa
 - preverá indenização compensatória dentre outros

CF/88 previu 2 casos de vedação

absoluta à dispensa

- Arbitrária
- Sem justa causa

- Empregado eleito para direção de CIPAS (Do registro a 1 ano após término do mandato)
- Empregada gestante (Da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto)

- seguro-desemprego (se desemprego involuntário)
- FGTS (recolhido pelo empregador)
Alíquota: **8%**
não é direito dos servidores públicos estatutários



ALGUNS DIREITOS IMPORTANTES

- salário mínimo
 - fixado em **lei** (formal)
 - reajuste periódico
 - vedada** sua vinculação para qualquer fim (STF deixa para pensão alimentícia)
 - STF permite que os conscritos recebam remuneração inferior
- piso salarial
 - proporcional a
 - extensão
 - complexidade do trabalho
- irredutibilidade do salário
 - salvo disposto em **convenção** ou **acordo** coletivo
 - garantia de salário **não inferior** ao mínimo aos que percebem remuneração variável
- 13º salário com base na remuneração integral ou valor da aposentadoria
- remuneração do trabalho **noturno superior** à do diurno
 - adicional noturno devido ainda que o empregado trabalhe em regime de revezamento (STF)

direitos
DIREITOS CONSTITUCIONAIS
= INDIVIDUAIS DOS TRABALHADORES =

DIREITOS CONSTITUCIONAIS INDIVIDUAIS DOS TRABALHADORES

ALGUNS DIREITOS IMPORTANTES

- proteção ao salário
 - É **crime** sua retenção dolosa
- participação nos lucros resultados desvinculada da remuneração
e, excepcionalmente, participação na **gestão** da empresa
- salário-família
 - a dependente de trabalhador de **baixa renda**
- duração normal do trabalho
 - 8 horas diárias
44 semanais
 - facultada { redução da jornada
compensação de horários
mediante acordo ou convenção coletiva
 - jornada de **6 horas** para trabalho realizado em turnos **ininterruptos** de revezamento (salvo negociação coletiva)
- repouso semanal remunerado, **preferencialmente** aos domingos

ALGUNS DIREITOS IMPORTANTES

- remuneração do serviço extraordinário (hora extra) **no mínimo 50% superior** serviço normal
- férias anuais remuneradas com $\geq 1/3$ a mais
- licença
 - A licença à adotante não pode ser inferior
 - à gestante \rightarrow 120 dias (sem prejuízo do emprego/salário)
 - paternidade \rightarrow termos da lei
- proteção do **mercado de trabalho da mulher**
- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (mínimo = 30 dias)
- redução dos riscos inerentes ao trabalho
 - normas de { saúde
higiene
segurança
- adicional** de remuneração para atividades { penosas
insalubres
perigosas

ALGUNS DIREITOS IMPORTANTES

- aposentadoria
- assistência gratuita a { filhos dependentes em creches/pré-escolas
- reconhecimento de **convenção** ou **acordo** coletivo
- proteção em face da automação
- seguro contra acidentes de trabalho
- A cargo do empregador
- Não **exclui indenização** em caso de **dolo ou culpa**
- igualdade de direitos entre { empregado permanente trabalhador avulso

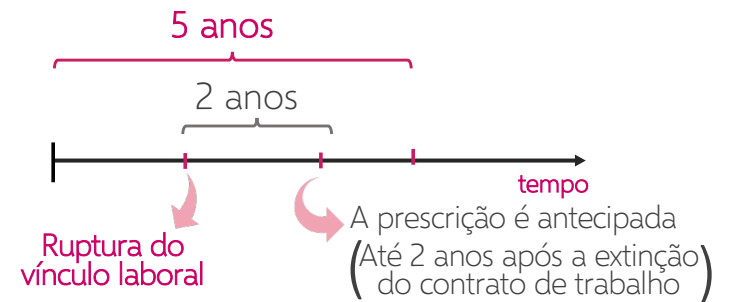
DIREITOS CONSTITUCIONAIS INDIVIDUAIS DOS TRABALHADORES

AÇÕES RELACIONADAS A CRÉDITOS TRABALHISTAS

- Situação 1: sem dissolução do contrato de trabalho



- Situação 2: com dissolução do contrato



PEC Nº 72/2013

- diz que altera a cf/88 para estabelecer a **igualdade de direitos** trabalhistas entre trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos/rurais
- mas **não** atribuiu aos empregados domésticos todos os direitos dos demais

PROIBIÇÕES



- diferenças de { salário função critério de admissão por motivo de { sexo idade cor estado civil
- discriminação no tocante à da pessoa com deficiência { salário critério de admissão
- distinção entre trabalho { manual técnico e seus respectivos profissionais { intelectual
- trabalho { noturno perigoso a menores de 18 anos e insalubre de qualquer tipo a < 16 anos (Salvo aprendiz > 14 anos)

ASPECTOS GERAIS

- **art. 8º** da CF/88
 - é **livre** a associação { profissional ou sindical
 - ninguém será obrigado a **filiar-se** ou **manter-se** filiado
 - observadas disposições constitucionais
- aplicam-se à organização de
 - sindicatos rurais
 - colônias de pescadores
 - atendidas as condições legais

CRIAÇÃO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL

- a lei não pode exigir **autorização** do estado
 - Salvo registro
- **vedado** ao poder público { interferência
na organização sindical { intervenção
- princípio da **unicidade da organização sindical**
 - vedada a criação de > 1 organização sindical na mesma base territorial
 - não inferior a um município

DIREITOS CONSTITUCIONAIS = COLETIVOS DOS TRABALHADORES =

ATUAÇÃO DO SINDICATO

- defesa dos interesses/direitos da categoria
 - Individuais
 - Coletivos
 - Inclusive questões { Judiciais
Administrativas
- os sindicatos têm **ampla legitimidade** ativa (substitutos processuais) sem necessidade de prévia autorização
- **obrigatória** a participação do sindicato nas negociações coletivas de trabalho

CONTRIBUIÇÕES



CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

- facultativa
- fixada pela assembleia geral
- só é exigível dos filiados do respectivo sindicato

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

- fixada em lei
- recolhimento pelos empregadores apenas dos empregados que autorizarem

ESTABILIDADE SINDICAL

- vedada a dispensa do empregado sindicalizado
 - a partir do **registro da candidatura**
 - A cargo de direção ou representação sindical
- se eleito: até **1 ano** após o final do mandato
 - ainda que como suplente
- não se aplica se cometer falta grave (nos termo da lei)

OUTROS DIREITOS IMPORTANTES

- assegurada participação de {trabalhadores empregadores} nos colegiados de **órgãos públicos** que discutam sobre seus interesses {profissionais previdenciários}
- em empresas com mais de **200 empregados**
 - eleição de um representante

finalidade exclusiva de promover **entendimento** direto entre empregados e empregadores

DIREITOS CONSTITUCIONAIS COLETIVOS DOS TRABALHADORES

- o **aposentado** filiado tem direito de {voto ser votado}

→ Aposentado pode ser eleito representante sindical

DIREITO DE GREVE

- é assegurado o direito de greve
 - os trabalhadores decidem sobre a oportunidade e interesses defendidos
- a **lei** definirá {Serviços/atividades essenciais Atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade}
- os **abusos** sujeitam os responsáveis às penas da lei

RELAÇÕES DE EMPREGO



= trabalho por pessoa física

- + pessoalidade
- + subordinação
- + onerosidade (mediante salário)
- + não eventualidade

exige-se a presença dos elementos fato-jurídicos

PESSOALIDADE

= o prestador é sempre o mesmo (*intuitu personae*)

- ele **não** pode se substituir por terceiros (infungível)
→ o empregador pode ser substituído = fungível

SUBORDINAÇÃO

= há subordinação **jurídica**
não há subordinação técnica ou econômica!

ONEROSIDADE

- = o empregado recebe uma **contraprestação salarial**
pode ser: pagamento em dinheiro ou utilidades, em parcelas fixas ou variáveis.
- o atraso ou inadimplemento do salário **não** retira o caráter oneroso da relação
 - se a pessoa trabalha **sem intenção onerosa** (ex.: trabalho voluntário), não há vínculo empregatício.

NÃO EVENTUALIDADE

= o empregado disponibiliza seus serviços de forma **permanente** (não precisa ser todos os dias da semana!)

- **não** se exige **exclusividade** na prestação para o reconhecimento como **emprego** (é permitido ter mais de uma relação de emprego com empregadores distintos)
- o **risco do negócio** deve ser só do **empregador** (alteridade)

RELAÇÕES DE TRABALHO

(LATU SENSU)

@mapascalulu



= não configuram relação de emprego.

TRABALHADOR AUTÔNOMO

= trabalha **sem subordinação**

- tem **autonomia na execução** (não há empregador dirigindo)
- em regra, **não** há **pessoalidade**
- Ex.: Empreitada, representante comercial

autônomo exclusivo: presta serviços de forma contínua a um único empregador, mas **sem** subordinação (mantém autonomia) (Adicionado pela Lei 13.467/17)

OUTROS EXEMPLOS

- **trabalhador eventual** = trabalho esporádico
- **trabalhador avulso**
= eventual e intermediado por uma entidade representativa (órgão gestor de mão de obra ou sindicato)
 - tem **igualdade de direitos** com o empregado
- **trabalhador voluntário** = desonerado
- **estagiário** = "ato educativo escolar supervisionado, no ambiente de trabalho"

COMPARAÇÃO

RELAÇÕES DE EMPREGO	RELAÇÕES DE TRABALHO
Empregado urbano	Trabalhador avulso
Empregado rural	Trabalhador autônomo
Empregado doméstico	Trabalhador eventual
Aprendiz	Estagiário
Outros	Outros

RELAÇÕES
relações
= EMPREGO E TRABALHO =

RELACIONES

= FIGURAS JURÍDICAS =

EMPREGADOR

- = empresa (individual ou coletiva) que:
 - admite
 - assalaria
 - dirige
 } a prestação pessoal do serviço
- **assume o risco** da atividade econômica

equiparam-se ao empregador: (para os efeitos exclusivos da relação de emprego)
profissionais liberais, instituições de beneficência, associações recreativas, outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem empregados.

OBRIGAÇÃO SOLIDÁRIA **IMPORTANTE!**

- se uma ou mais empresas estiverem **sob direção, controle ou administração de outra**, ou se integrarem **grupo econômico** (mesmo guardando cada uma sua autonomia) serão responsáveis solidariamente **pelas obrigações** decorrentes das relações de **emprego**.

EMPREGADO

= "pessoa física que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a dependência (**subordinação**) deste e mediante **salário**"

- **não** se distingue entre o trabalho realizado:
 - no estabelecimento do empregador
 - no domicílio do empregado
 - a distância
 desde que caracterizada a relação de emprego.

os **meios telemáticos e informatizados de comando**, controle e supervisão se **equiparam** (para fins de subordinação jurídica) aos meios pessoais e diretos.

GRUPO ECONÔMICO

- **exige-se** a demonstração de:
 - interesse integrado
 - efetiva comunhão de interesses
 - atuação conjunta das empresas
- **não** é necessário haver **subordinação**, bastando a **coordenação** das atividades.
- **não** caracteriza grupo econômico a mera **identidade de sócios**.
- configura-se a **solidariedade passiva** quanto às relações de emprego.

ASPECTOS GERAIS

= sucessão trabalhista + alteração subjetiva do contrato

qualquer **alteração jurídica** na empresa **não** afetará os direitos adquiridos por seus empregados
inclui mudanças na propriedade ou estrutura jurídica

mudança na propriedade =
transferência dos créditos e dívidas trabalhistas +
continuidade dos contratos de trabalho

REQUISITOS

- deve haver:
 - continuidade** da atividade empresarial
= a empresa continua a funcionar
 - transferência de unidade** econômico-jurídica
= não basta, por exemplo, a venda de alguns equipamentos. Deve haver uma alteração significativa (ex.: transferência de uma filial)

RELAÇÕES SUCESSÃO DE EMPREGADORES

CAI MUITO!

SUCESSÃO FRAUDULENTA

- as empresas **sucedida e sucessora** responderão **solidariamente** aos créditos trabalhistas.
 - em **sucessões típicas** (não fraudulentas), a responsabilidade pelas verbas trabalhista é **exclusiva do sucessor** (mesmo quanto às dívidas anteriores à venda)

RESPONSABILIDADE DO SÓCIO

- o sócio retirante responde **subsidiariamente** pelas obrigações trabalhistas
 - do **período** em que figurou como **sócio**
 - somente em ações **ajuizadas até 2 anos** após a averbação da saída

- ordem** de preferência:



caso a retirada do sócio seja **fraudulenta**, ele responderá de forma **solidária** com os sócios atuais.

ASPECTOS GERAIS

= relação **trilateral** entre:

= empresa prestadora de serviços (EPS)



a EPS contrata, remunera e dirige o trabalho dos empregados, ou subcontrata outras empresas para tal

"QUARENTENA" PARA TERCEIRIZAÇÃO

não pode ser contratada a PJ cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante como empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício (salvo se aposentados)

TERCEIRIZAÇÃO

ATIVIDADES QUE PODEM SER TERCEIRIZADAS

- com a Lei 13.467/17, agora é **lícita a terceirização** de quaisquer atividades (inclusive as principais!), sejam **atividades-meio** ou **atividades-fim**

STF: é lícita a terceirização ou qualquer forma de divisão de trabalho entre PJs distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a **responsabilidade subsidiária** das empresas contratantes.

EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS

= PJ de direito privado que **executa**, pela contratante, **quaisquer de suas atividades** (inclusive sua atividade principal!)

- com a reforma trabalhista, **não** há mais necessidade de os serviços terceirizados serem **"determinados e específicos"**
- a EPS deve ter **capacidade econômica compatível** com os serviços a serem executados **ATENÇÃO!**

Nº DE EMPREGADOS DA EPS	CAPITAL SOCIAL MÍNIMO
< 10	R\$10.000,00
de 11 a 20	R\$25.000,00
de 21 a 50	R\$45.000,00
de 51 a 100	R\$100.000,00
> 100	R\$250.000,00

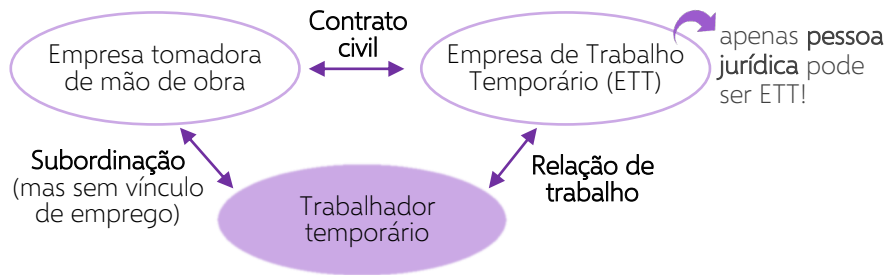
CONTRATANTE DE SERVIÇOS

= pessoa **física ou jurídica** que contrata a EPS

- é **vedada** a utilização dos trabalhadores para **atividades distintas** daquelas objeto do contrato com a EPS
- a contratante é obrigada a garantir um **ambiente de trabalho seguro**
 - mas a **responsabilidade** pelos danos em caso de acidente de trabalho é **solidária** entre o contratante e a EPS **PEGADINHA!**
 - os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da **empresa ou em outro local**, de comum acordo entre as partes.
- a contratante tem responsabilidade **subsidiária** pelas obrigações trabalhistas (na terceirização lícita) do período em que ocorrer a prestação

ASPECTOS GERAIS

- = prestado por **pessoa física** contratada por uma **empresa de trabalho temporário** que a coloca à disposição de uma **empresa tomadora de serviços**



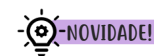
HIPÓTESES

📋 CAI MUITO!

- é relação **excepcional** admitida nas hipóteses de:
 - necessidade de **substituição transitória de pessoal permanente** ou
 - demandas complementares de serviços**
- é "complementar" a demanda decorrente de fatores:
 - imprevisíveis ou
 - previsíveis, mas com natureza {periódica, intermitente, sazonal}

não é "complementar" a demanda:

- contínua ou permanente
- decorrente de abertura de filiais



NOVIDADE!

pode existir trabalho temporário também no **meio rural**.

- o trabalho temporário pode se dar em **atividades-meio** ou **atividades-fim** da empresa tomadora de serviços.

Trabalho Temporário

PRAZO



DECORE!

- = **180 dias**, prorrogável por mais **90 dias**, se mantidas as condições que ensejaram a contratação

consecutivos ou não.

- há uma "quarentena" de **90 dias** (do término do contrato anterior) após os quais o trabalhador poderá ser novamente colocado à disposição da mesma tomadora)

- prazos com relação a um **mesmo empregador**
- havendo **descumprimento** do prazo será caracterizado **vínculo empregatício** do trabalhador com a tomadora.

GREVE

- em regra, é **vedado** o uso de trabalho temporário para **substituir grevistas**
- exceção**: casos previstos em lei (Lei de Greve), ex.: greve considerada abusiva

Trabalho TEMPORÁRIO

EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

- = pessoa jurídica devidamente **registrada no Ministério do Trabalho**
- requisitos:
 - inscrição no CNPJ do Ministério da Fazenda
 - prova de registro na Junta Comercial
 - prova de **capital social** \geq R\$100.000,00
- no caso de **falência** da ETT, a empresa tomadora é **solidariamente responsável** pelo recolhimento das **contribuições previdenciárias** (relativas ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens)
 - em regra, essa responsabilidade é apenas **subsidiária**

CONTRATO ENTRE ETT E O TRABALHADOR TEMPORÁRIO ATENÇÃO!

- é **obrigatoriamente escrito**
- deve conter os direitos conferidos aos trabalhadores pela Lei 13.429
- não** se aplica ao trabalhador temporário o **contrato de experiência** do art. 445, parágrafo único, da CLT.
- a tomadora pode contratar o temporário, **não sendo admitida cláusula de reserva** (nula de pleno direito)

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

- são assegurados os seguintes direitos:
 - remuneração equivalente** à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo
 - jornada de **oito horas**, remuneradas as **horas extraordinárias** não excedentes de duas, com acréscimo de **50%** (após CF/88);
 - férias proporcionais** (a literalidade da Lei 6.019 diz 20%)
 - repouso semanal remunerado
 - adicional por trabalho noturno
 - indenização** por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato de **1/12 do pagamento** recebido;
 - seguro contra acidente do trabalho**
 - proteção previdenciária** nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social
 - direito ao FGTS (Lei 8.036/90)

a condição de trabalhador temporário deve ser anotada na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) do obreiro

ASPECTOS GERAIS

- = acordo **tácito ou expreso**, 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


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

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


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

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** **não** do empregado
- 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

FONTES FORMAIS

= se **exteriorizam na ordem jurídica** através dos dispositivos

FONTES HETERÔNOMAS

= normas **elaboradas pelo Estado** (sem participação direta do destinatário)

- Ex.: Constituição, Leis, Decretos, Tratados e Convenções Internacionais...



- as **Convenções da OIT** (Organização Internacional do Trabalho) ratificadas pelo Brasil são fontes formais
- a lei pode conferir a **portarias, instruções normativas e atos afins** a tarefa de regulamentar certos preceitos, conferindo-os, em tais casos, o status de fonte formal do Direito do Trabalho.

FONTES AUTÔNOMAS

= normas **elaboradas pelos próprios destinatários** (diretamente ou por meio dos sindicatos)

- Ex.: CCTs (negociação entre o sindicato patronal e o sindicato dos empregados) e ACTs (negociação entre uma empresa (ou mais) e o sindicato dos empregados).

FONTES MATERIAIS

= **fatores sociais, econômicos e políticos** que influenciam a criação e alteração de normas jurídicas

- são pré-jurídicos
- Ex.: movimento sindical e movimento político dos trabalhadores.

fontes
= DIREITO DO TRABALHO =



FONTES FORMAIS	FONTES MATERIAIS
Fontes Heterônomas: <ul style="list-style-type: none"> Constituição Leis Decretos 	Movimento Sindical
Fontes Autônomas: <ul style="list-style-type: none"> CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) 	Movimento Político dos operários

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

- = extinção **voluntária imotivada**
 - também chamada de: dispensa injusta, imotivada, desmotivada ou demissão imotivada
 - o empregado faz jus a:
 - saldo de salário
 - 13º salário (proporcional)
 - férias (inclusive proporcionais)
 - multa de 40% do FGTS
 - requerimento de seguro-desemprego
 - o empregador deve dar **aviso prévio** (ou indenizá-lo)

DISPENSA ARBITRÁRIA

- = modalidade de dispensa desmotivada que **não** tem um motivo:
 - disciplinar
 - técnico
 - econômico ou
 - financeiro
- não** é admitida no caso de titulares da representação dos empregados nas CIPAS (do registro da candidatura até 1 ano após o fim do mandato)

PEDIDO DE DEMISSÃO

- = extinção **voluntária imotivada** pelo empregado
 - o empregador não pode recusar.
 - o empregado faz jus a:
 - saldo de salário
 - férias (inclusive proporcionais)
 - 13º salário (proporcional)
 - o empregado dá o aviso prévio ao empregador (ou o indeniza).

RESCISÃO POR ACORDO



- = rescisão em **comum acordo** (= distrato)
 - verbas rescisórias** devidas:
 - metade** do aviso prévio (se indenizado)
 - metade** da multa compensatória do FGTS
 - demaís verbas**: na integralidade (ou proporcionais)
 - férias proporcionais, 13º proporcional, férias simples e vencidas
 - o empregado **não** tem direito ao **seguro desemprego**, mas pode sacar **até 80%** dos depósitos do FGTS **PEGADINHA!** (não confundir com a multa!)
 - as partes podem requerer **homologação judicial** do acordo (assim, o empregado não poderá pleitear outras verbas futuramente)

TÉRMINO DE CONTRATO

PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

- = o empregado manifesta o interesse de terminar o contrato ante um **incentivo oferecido** pelo empregador (dinheiro, treinamentos, viagem...)
 - é uma espécie de **extinção por acordo**.
 - se previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo, enseja **quitação plena e irrevogável** dos direitos
 - salvo disposição em contrário estipulada pelas partes
 - Godinho defende a necessidade de expressa menção à quitação na documentação + benefícios ao trabalhador.
 - a CCT e o ACT **têm prevalência sobre a lei** quanto aos prêmios para incentivo à adesão ao PDV

DISPENSA COLETIVA

- = dispensa de mais de um funcionário
- as dispensas **imotivadas** individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins não havendo necessidade de autorização prévia de sindicato ou celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho

STF (2022): "intervenção sindical prévia é exigência procedimental **imprescindível** para a **dispensa em massa de trabalhadores** (que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo)."

CULPA RECÍPROCA



- = empregado e empregador dão **causa** à extinção do contrato.
- envolve **decisão judicial** que a reconheça
- verbas rescisórias** devidas:
 - metade** do aviso prévio (se indenizado)
 - metade** da multa compensatória do FGTS
 - metade** das demais verbas (ou proporcionais) férias proporcionais, 13º proporcional, férias simples e vencidas
- o empregado **não** tem direito ao **seguro desemprego**, mas pode sacar os depósitos do FGTS

TÉRMINO DE CONTRATO

RESCISÃO INDIRETA

- = o empregador comete **falta grave**
- o empregado entra na **Justiça** contra o empregador

- o empregado faz jus às **verbas e direitos** a que faz na demissão sem justa causa.

HIPÓTESES

- forem exigidos serviços { superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, alheios ao contrato
- for tratado com **rigor excessivo**
- correr **perigo manifesto** de mal considerável
- o empregador **não cumprir** as obrigações de contrato
- o empregador (ou prepostos) praticar contra ele ou pessoa da família **ato lesivo da honra e da boa fama**
- o empregador (ou prepostos) **ofendê-lo fisicamente** (salvo legítima defesa)
- o empregador **reduzir o seu trabalho** (se por peça ou tarefa) de forma a afetar sensivelmente seu salário

TÉRMINO DE CONTRATO A TERMO → no caso de contratos com prazo determinado.

- extinção normal**
 - = com o atingimento do termo pré-fixado
 - não** cabe indenização ou aviso prévio
 - o empregado recebe: saldo de salário, férias proporcionais e vencidas e 13º proporcional)
- extinção antecipada**
 - pelo empregador e sem justa causa:** o empregador deve indenizar o empregado metade da remuneração a que ele teria direito até o termo + multa de 40% do FGTS + possibilidade de saque do FGTS
 - pelo empregado:** este indenizará o empregador pelos prejuízos (não pode exceder aquela a que o empregado teria direito = 50% do restante)

contrato com **cláusula assecuratória** de direito recíproco de rescisão antes do termo: aplicam-se os princípios da

se o empregador doméstico pratica violência doméstica ou familiar contra mulheres, pode ser pleiteada rescisão indireta

DISPENSA COM JUSTA CAUSA




CAI MUITO!

= quando o empregado pratica **conduta tipificada na CLT** como motivadora de demissão

HIPÓTESES




DECORE!

- ato de **improbidade**
- **incontinência de conduta** ou mau procedimento
- **negociação habitual** (por conta própria ou alheia) sem permissão do empregador que seja:
 - ato de concorrência à empresa
 - prejudicial ao serviço
- **condenação criminal** transitada em jugado **sem suspensão** da execução da pena
- **desídia** no desempenho das funções
- **embriaguez habitual** ou em serviço  **PEGADINHA!** eventual ou casual, não!
- violação de **segredo** da empresa
- ato de **indisciplina ou insubordinação**
- **abandono** de emprego
- ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas (salvo em legítima defesa):
 - praticado **no serviço** contra qualquer pessoa
 - **contra o empregador e superiores** hierárquicos
- prática constante de **jogos de azar**
- perda da habilitação ou dos **requisitos legais** para o exercício da profissão, devido a **conduta dolosa**
- prática comprovada em inquérito administrativo de **atos atentatórios à segurança nacional**

TÉRMINO DE CONTRATO

VERBAS DEVIDAS

- saldo do salário
- férias, **exceto** proporcionais.  **ATENÇÃO!**

hipótese esparsa:

art. 158 (CLT): é ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

a que se falar em proporcionalidade para se aplicar a demissão (ex.: risco à saúde e integridade)

ASPECTOS GERAIS

= **aviso** dado **pela parte que decidir encerrar o vínculo** para que a outra tenha tempo para adotar as medidas necessárias.

- tem **tríplice dimensão**:
 - comunicação
 - período durante o qual o empregado continua na empresa
 - pagamento em dinheiro
- duração (CF/88):
 - proporcional ao tempo de serviço
 - no mínimo 30 dias
- duração** (Lei 12.506/11): (não se aplica a rescisões anteriores)
 - 30 dias** aos empregados com até 1 ano de serviço na empresa
 - + **3 dias por ano** de serviço prestado na mesma empresa **até 60 dias** extras
 - total máximo = 90 dias

DECORE!



CLT, art. 487, I **não** foi recepcionado pela CF/88. "(...) deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: ~~oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;~~ **REVOGADO!**

PODE SER INDENIZADO

FALTA DE AVISO PELO	DÁ AO OUTRO DIREITO A
EMPREGADOR	salários correspondentes ao prazo do aviso
EMPREGADO	descontar os salários correspondentes ao prazo do aviso

garantida a integração do período no seu tempo de serviço.

TÉRMINO DE CONTRATO
= AVISO PRÉVIO =

CABIMENTO

- contrato de prazo indeterminado (regra geral)
 - se demissão sem justa causa ou pedido de demissão
- rescisão indireta
- extinção por acordo (se indenizado, 50%)
- culpa recíproca (só 50%)
- extinção da empresa
- morte do empregador pessoa física
- contratos a prazo determinado (se houver cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada)
- rescisão antecipada de contrato de experiência (Sum 163, TST)

REDUÇÃO DE JORNADA

- para permitir a busca por outro emprego
- pode ser por **duas formas**: → a escolha é do empregado
 - redução em 2 horas** da jornada diária
 - falta justificada de 7 dias** corridos

SÚMULA 230, TST: é **ilegal** substituir o período que se reduz da jornada de trabalho no aviso prévio pelo **pagamento das horas** correspondentes.

ASPECTOS GERAIS

= **restrições** à extinção contratual pelo empregador durante certas situações.

- **CF/88**: é direito do trabalhador a "relação de emprego **protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa**, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos"
→ ainda **não** existe essa lei complementar

ESTABILIDADE DECENAL

- apenas por celetistas com mais de 10 anos de serviço quando da promulgação da CF/88
- prevista pelo art. 492 da CLT
- **substituída pelo FGTS**.


GESTANTE

→ a empregada não pode renunciar

- é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante **desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto**.
- Entendimentos TST (súm. 244):
 - o **desconhecimento** da gravidez pelo empregador não afasta o direito à indenização
 - a garantia de emprego só autoriza a **reintegração** se esta se der durante o período de estabilidade
- aplica-se ao **empregado adotante** com a guarda provisória para fins de adoção.
- havendo **aborto**, não há garantia, apenas

MEMBROS ELEITOS DA CIPA

→ = comissão interna de prevenção de acidentes


- é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de **empregados eleitos** (representantes dos empregados) para o cargo de direção de CIPA
- desde o **registro da candidatura até um ano após o término do mandato**  **não** é um ano após a eleição!!
- Entendimentos TST (súm. 339):
 - também há garantia de emprego para o **suplente da CIPA**
 - **não é vantagem pessoal**, de modo que, se extinto o estabelecimento da CIPA, a garantia deixa de existir.

TÉRMINO DE CONTRATO = ESTABILIDADES = E GARANTIAS



ainda que a **confirmação da gravidez** se dê já **durante o prazo do aviso prévio** (trabalhado ou indenizado), caberá a estabilidade provisória, mas o **registro da candidatura a dirigente sindical** durante o aviso prévio **não** lhe assegura a estabilidade.

DIRIGENTE SINDICAL

- é vedada a dispensa do empregado sindicalizado **a partir do registro da candidatura** para cargo de **direção ou representação sindical**
- **se eleito: até um ano** após o **término do mandato** (mesmo que suplente).
-  salvo se cometer **falta grave** mediante apuração em inquérito judicial
- Entendimentos TST (súm. 369):
 - mesmo que a comunicação do registro ou da eleição e posse sejam fora do prazo, haverá a proteção caso haja **ciência do empregador na vigência do contrato de trabalho**.
 - **extinguindo-se a atividade empresarial** na base territorial do sindicato, **não subsistirá a estabilidade**.

EMPREGADO ACIDENTADO

- o segurado que sofrer **acidente de trabalho** tem garantido seu emprego por **pelo menos 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário** (independentemente de percepção de auxílio-acidente)

PEGADINHA! não é 12 meses após o acidente!

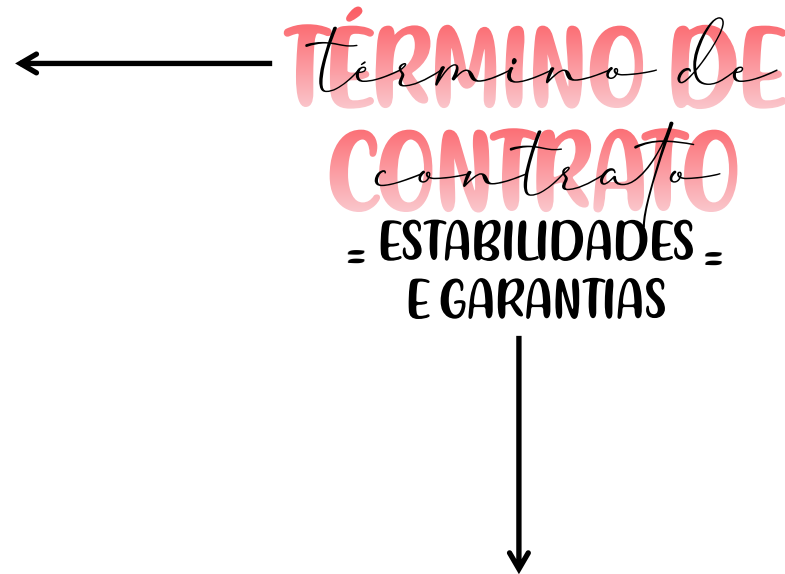
- auxílio-doença** = benefício ao segurado incapacitado para seu trabalho ou atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos.

apesar de constar como "auxílio-doença" na legislação, a nova nomenclatura utilizada agora é "**benefício por incapacidade temporária**"

se o **afastamento não superar 15 dias** (não cabe o auxílio-doença acidentário), **não** haverá a estabilidade provisória.

- Entendimentos TST:

- (súm. 378)
- caba a garantia se constatada (após a despedida) **doença profissional** com relação causal com a execução do contrato de emprego (mesmo que não haja o afastamento superior a 15 dias)
 - o empregado por contrato de trabalho por **tempo determinado goza da garantia provisória** decorrente de acidente.
 - se for concedido **auxílio-doença no curso do aviso prévio**, os efeitos da dispensa só se concretizarão **após expirado** o benefício. (súm. 371)



OUTROS CASOS DE ESTABILIDADE

- representantes dos empregados em:
 - CNPS (conselho nacional da previdência social)
 - Conselho Curador do FGTS
 - Comissão de Conciliação Prévia
 - Diretoria de sociedades cooperativas (de consumo) criadas pelos próprios trabalhadores
 - não** abrange os suplentes
 - comissão de entendimento direto com o empregador

ASPECTOS GERAIS

- na extinção do Contrato de Trabalho, o empregador deverá:
 - proceder à **anotação na CTPS** → é documento **hábil** para requerer o benefício do **seguro desemprego** e movimentação do FGTS
 - comunicar a dispensa** aos órgãos competentes
 - realizar o **pagamento das verbas rescisórias**

HOMOLOGAÇÃO

- não** há mais necessidade de homologação da rescisão junto ao sindicato da categoria (extinta com a reforma trabalhista)


TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (TRCT)

- contém todas as **informações da rescisão** (dados do empregado, do contrato de trabalho, rubricas e valores devidos, descontos...)
- elaborado pelo empregador

TÉRMINO DE CONTRATO PROCEDIMENTOS = RESCISÓRIOS =

VERBAS RESCISÓRIAS

PRAZO DE PAGAMENTO

- = **10 dias**  **IMPORTANTE!**
no caso de **aviso prévio indenizado**, inicia-se a contagem a partir do **último dia da prestação de serviços** (não do término do contrato de trabalho) (Ministro Godinho)
- inobservância:
 - multa de 160 BTN** por trabalhador (devida ao estado)
 - multa a favor do empregado** = salário corrigido pelo índice de variação do BTN (salvo se o trabalhador der causa à mora)

FORMAS DE PAGAMENTO

- o pagamento deve ser feito:
 - conforme acordado pelas partes {
 - dinheiro
 - depósito bancário
 - cheque **visado**
 - **proibido** para empregado analfabeto
 - não** pode cheque comum (pode não ter fundos)

ASPECTOS GERAIS

= tempo de serviço efetivo + tempo de prontidão + tempo de sobreaviso

↓

= tempo diário em que o empregado { presta serviços
permanece à disposição

- **horário de trabalho** = período entre início e fim da jornada de trabalho diária.

TEMPO À DISPOSIÇÃO

- = o empregado permanece no centro de trabalho, mas **não realiza suas tarefas**
- Ex.: não há clientes no restaurante, então não são preparados pratos ou o empregado concede intervalos adicionais não previstos em lei (como intervalos para lanche)
- devem ser incluídos na jornada de trabalho
- **não inclui:**
 - **intervalos** legais (ex.: almoço) ou
 - **períodos** em que o empregado entra/permanece na empresa exercendo **atividades particulares** ou buscando **proteção pessoal**

Exemplos: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene, troca de roupa (quando não obrigatória)



ATENÇÃO!

- o tempo de **deslocamento** do empregado (da sua casa ao posto de trabalho) **não** é computado na jornada de trabalho.
 - qualquer que seja o meio de transporte (inclusive o fornecido pelo empregador)

JORNADA DE TRABALHO



PRONTIDÃO

- = o empregado permanece nas **dependências da estrada aguardando ordens**
 - limitada a **12 horas**
 - contadas à razão de **2/3** do salário-hora normal

SOBREAVISO

→ o negociado se sobrepõe ao legislado

- = o empregado permanece em **sua própria casa** aguardando chamada para o serviço
 - limitada a **24 horas**
 - contadas à razão de **1/3** do salário-hora normal

TEMPO RESIDUAL À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

- = **variações** no horário do registro de ponto de **até 5 minutos** e limitadas a **10 minutos no dia**.
 - extrapolando qualquer das restrições, toda a variação será acrescentada à jornada de trabalho do dia.

JORNADA DE TRABALHO

MODALIDADES

JORNADA NORMAL DE TRABALHO

= jornada de 8 horas por dia

- a jornada **pode ser objeto de convenção/acordo** coletivo, mas devem ser **observados os limites** constitucionais de 8h diárias e 44 semanais.

JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO

- turnos ininterruptos de revezamento**

= jornada ininterrupta de **6 horas** + alternância de horários de trabalho (dia e noite)

- havendo **negociação coletiva**, é possível que haja turnos de revezamento com jornadas de até 8 horas >> se não houver N.C., as horas que excederem as 6h devem ser remuneradas como hora-extra.
- TST**: as interrupções da atividade empresarial não descaracterizam o regime (ex.: não funcionar em um dia da semana)
- não impede a existência de **intervalos intrajornada** (ex.: 15 minutos para lanche)

JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO

- trabalho intermitente** → o negociado se sobrepõe ao legislado
= há alternância de períodos de **trabalho e inatividade**
 - o contrato de trabalho deve ser **escrito**
 - a **remuneração** é devida apenas quando o empregado for **convocado**
→ os períodos de inatividade **não** são considerados como tempo à disposição do empregador.
 - contratação por tempo parcial** → horas extras
= jornada de até
 - 30 horas semanais → sem a possibilidade de horas suplementares semanais
 - 26 horas semanais → com a possibilidade de **até 6 horas suplementares** semanais
- ATENÇÃO!**
- há **redução proporcional** do salário
 - para **atuais empregados**, a adoção do regime parcial depende de **opção** manifestada perante a empresa (na forma prevista por negociação coletiva)
 - as horas-extras podem ser **compensadas** diretamente até a **semana imediatamente posterior** à sua execução
→ não sendo compensadas, deverão ser quitadas na folha de pagamentos do mês subsequente.

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

- = período no qual o empregado **trabalha além da sua jornada padrão**.
 - limitada a **2h extras diárias** → mas se extrapolar, o empregado tem direito ao pagamento!
- pode ser feito por
 - acordo individual** PEGADINHA!
 - acordo coletivo de trabalho
 - convenção coletiva
- o empregador convoca o empregado quando for necessário, e **o empregado não poderá recusar**.
 - é vedada a pré-contratação das horas extras.
- a prestação de **horas extras habituais** não descaracteriza o acordo de **compensação de jornada e o banco de horas**.

SOBRERREMUNERAÇÃO

- a remuneração da hora-extra será, **pelo menos, 50% superior** à da hora normal.
 - é comum acordos coletivos preverem valores superiores.
- quando há **compensação de horas**, **não** é devido o respectivo adicional
- o não atendimento das exigências para a compensação de jornada **não implica** repetição do pagamento das horas extras **se não ultrapassada a duração máxima semanal**, sendo devido apenas o respectivo **adicional**
 - ex.: o empregado, sem acordo de compensação, trabalhou 9h de segunda a quinta + 8h na sexta (total = 44h semanais), não é necessário pagar 4 horas extras (de segunda a quinta), já que já estão incluídas na carga horária normal, mas apenas o adicional de 50%.

JORNADA DE TRABALHO

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

- pode ser feita por:

ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA

- = o empregado pode trabalhar a mais em alguns dias e a menos em outros, para compensar
- a compensação pode ser **semanal ou mensal**
- o acordo individual pode ser **tácito ou escrito**

BANCO DE HORAS

= o empregado **acumula horas** em períodos de maior demanda e pode compensar as horas posteriormente tirando dias de folga.

- a compensação pode extrapolar o período de 1 mês, podendo ser:
 - semestral** (pode por acordo individual escrito)
 - anual** (exige negociação coletiva)
 - não pode exceder, em um ano, a soma das jornadas semanais ou o limite de 10 horas diárias.
 - o negociado ser sobrepondo ao legislado.

é facultada às partes estabelecer jornada de **12h seguida por 36h ininterruptas de descanso**

- mediante:
 - acordo individual escrito
 - convenção coletiva
 - acordo coletivo de trabalho
- observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.
- tais empregados **não** têm direito à **remuneração em dobro** pelos feriados trabalhados nem pelos domingos

JORNADA DE TRABALHO

DESCANSOS

INTERVALO INTRAJORNADA

se > 4, mas < 6:
obrigatório um
intervalo de 15min

= intervalo durante a jornada

- **obrigatório** se a jornada exceder **6h** contínuas
- mínimo = 1h (salvo negociação coletiva em contrário, com mínimo de 30 min)
- máximo = 2h (salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário)
- a **não concessão** ou **concessão parcial** do intervalo mínimo implica **indenização do período suprimido** com **acréscimo de 50%** do valor da hora normal

INTERVALO INTERJORNADA

= intervalo entre duas jornadas de trabalho

- mínimo = 11h
- se desrespeitado, implica **indenização do período suprimido** com **acréscimo de 50%** do valor da hora normal (como no intrajornada)

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- **preferencialmente** aos domingos
- mínimo = 24h consecutivas
- para atividades do **comércio em geral**, é autorizado o trabalho aos domingos, mas o repouso semanal deverá ser em um **domingo pelo menos 1x no período de 3 semanas**.

ATENÇÃO! se for após o 7º dia consecutivo de trabalho, importa seu pagamento em dobro

se o empregado trabalha domingo ou feriado, tem direito a:

- **compensação** (folga em outro dia da semana)
- pagamento **em dobro**

ato do Ministro do Trabalho pode reduzir o mínimo de 1h se o estabelecimento atender exigências quanto aos refeitos e os empregados não estiverem fazendo horas extras

HORA NOTURNA

= trabalho executado **entre as 22h e às 5h** do dia seguinte.

- tem **remuneração pelo menos 20% maior** que a do trabalho diurno.
- as prorrogações do trabalho noturno também fazem jus ao adicional de 20%
 - se pago com habitualidade, o adicional noturno integra o salário para todos os efeitos.
- **hora ficta noturna:** a hora noturna tem 52min e 30s ao se trabalhar de 22 às 5h, são 7 horas de serviço, mas computa-se como 8h para fins de remuneração.

TRABALHADOR RURAL

- das 21h às 5h (lavoura)
- das 20h às 4h (pecuária)
- não tem direito à hora ficta noturna
- adicional noturno de 25%

JORNADA DE TRABALHO

= CONTROLE =

JORNADA CONTROLADA

- é a regra geral
- estabelecimentos com **mais de 20 empregados:** não importa o porte econômico da empresa
obrigatória a anotação da hora de entrada e saída.
se trabalho for fora do estabelecimento o horário constará em registro em seu poder
- o registro pode ser **manual, mecânico ou eletrônico**
- **negociação coletiva tem prevalência** sobre a lei quanto à modalidade do registro da jornada de trabalho
- **controle de jornada por exceção:** registra-se apenas as situações excepcionais (quando o empregado chega antes, sai depois...)
mediante **acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo**

- os cartões de ponto com **horários de entrada e saída uniformes** ("ponto britânico") são **inválidos** como meio de prova
- **inverte-se** o ônus da prova (relativo às horas extras) ao empregador.

JORNADA NÃO CONTROLADA

- para empregados não abrangidos pelas regras de duração do trabalho

TRABALHADORES EXTERNOS

- = empregados que exercem **atividade externa incompatível com a fixação de horário** de trabalho
- tal condição deve ser anotada na CTPS e no registro do empregado

GERENTES

- = exercentes de **cargos de gestão** que se equiparam (para efeito de controle de jornada) a diretores e chefes de departamento ou filial
- há duas possibilidades:

gerente com gratificação < 40%	com controle de jornada com direito a hora extra
gerente com gratificação ≥ 40%	sem controle de jornada sem direito a hora extra

TELETRABALHADORES → que prestam serviço por produção ou tarefa

- o tempo de **uso de equipamentos** tecnológicos fora da jornada de trabalho normal **não constitui tempo** à disposição, prontidão ou sobreaviso, salvo se previsto em acordo (individual ou coletivo).
- em teletrabalho, o **negociado irá se sobrepor** ao legislado.
- no **teletrabalho por jornada**, a jornada deverá ser controlada

ASPECTOS GERAIS

- **salário** = parcelas que o empregado recebe diretamente **do empregador** (contraprestação)
 - inclui alimentação, habitação, vestuário e outras prestações habituais "*in natura*"
 - **não** é permitido o pagamento com {bebidas alcoólicas
drogas nocivas}
- **remuneração** = salário + **gorjetas** (pagas pelos clientes)

GORJETAS DECORE!

- são **incluídas** no cálculo de férias e 13º salário
- **não** são incluídas no cálculo de parcelas baseadas no salário, como aviso-prévio, adicional noturno, horas extras, repouso semanal remunerado.

REMUNERAÇÃO

CARACTERÍSTICAS DO SALÁRIO

- **caráter alimentar**
 - é fonte de subsistência
 - recebe proteção legal
- **caráter forfetário**
 - não depende do resultado da empresa (o risco é do empregador)
 - é combinado previamente
- **indisponibilidade**
 - não se admite renúncia ou transação
- **periodicidade**
 - é de trato sucessivo
 - deve ser pago na frequência acordada (mensal, quinzenal...)
- **pós-numeração**
 - em regra, é pago após a prestação do serviço no período correspondente
 - exceções: abonos (adiantamentos), utilidades (moradia, alimentação...)
- **tendência à determinação heterônoma**
 - fixa-se por vontade unilateral ou bilateral, mas observa vontade externa (regra jurídica), como salário mínimo, etc.
- **natureza composta**
 - = salário base + outras parcelas
 - é um complexo salarial

DENOMINAÇÕES IMPRÓPRIAS	DENOMINAÇÕES PRÓPRIAS
• salário-maternidade	salário mínimo legal
• salário-família	salário profissional (= menor valor pago a um empregado enquadrado em uma profissão regulamentada)
• salário de contribuição	salário base (= valor fixo devido ao empregado, sem os adicionais)
• salário de benefício	salário condição (= parcelas que dependem de condições para serem pagas. Ex: adicional noturno, hora extra...)
	salário complessivo (cumulação de parcelas salariais distintas em um mesmo

Ex.: pagar um único valor mensal a título de adicional noturno e horas extras.

SÚMULA 191, TST

"O **adicional de periculosidade** incide apenas sobre o **salário básico** e não sobre este acrescido de outros adicionais"

ASPECTOS GERAIS

= contraprestação aos serviços com o “efeito **expansionista circular**” → pode produzir repercussões sobre outras parcelas

→ = salário básico (base) + gratificações legais + comissões adicionais

PELO TRABALHO

= contraprestação (tem natureza salarial)

PARA O TRABALHO

= para a execução do trabalho (não tem natureza salarial)

SALÁRIO BASE

= valor pago como contraprestação, normalmente é:

- mensal
- fixo → não precisa ser fixo (pode ser apenas por comissões), mas, ainda assim, deve respeitar o piso do salário mínimo.

GRATIFICAÇÕES LEGAIS

= parcelas devidas em função de **eventos ou circunstâncias** tidas como relevantes pelo empregador (**gratificações convencionais**) ou por norma jurídica (**gratificações normativas**).

→ é diferente dos adicionais, porque o fato ensejador não é tido como gravoso ao obreiro ou às condições de exercício do trabalho. **IMPORTANTE!**

- exemplos: gratificações de aniversário da empresa, festas, semestrais...

REMUNERAÇÃO

= PARCELAS SALARIAIS =

CAI MUITO!

13º SALÁRIO

→ ou “gratificação natalina”

= gratificação a ser paga em dezembro, independentemente da remuneração a que fizer jus

→ **SÚMULA 45, TST:** “a remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina”

- corresponde a 1/12 da remuneração de dezembro **por mês de serviço prestado** no ano correspondente.

→ ex.: trabalhou em outubro, novembro e dezembro = receberá 3/12 da remuneração de dezembro.

COMISSÕES

= em geral, é um **percentual sobre as vendas** realizadas pelo comissionista só são exigíveis após ultimada a transação a que se referem

- **vendas parceladas:** é exigível o percentual **proporcional às quitações**
- o comissionista pode ser **puro** (recebe apenas a parcela variável) ou receber um salário mensal fixo + comissões.

SALÁRIO IN NATURA

→ ou “salário utilidade”

= bens ou serviços com que o empregador remunera o empregado, atendendo aos requisitos:

- habitualidade → se eventuais, não
- caráter contraprestativo
- benéfico ao trabalhador → vedado o pagamento com bebidas alcoólicas, cigarros e similares

ADICIONAIS

- = parcelas devidas em função de **condições específicas** que tornaram o trabalho mais desgastante.
- são devidos **enquanto durar a condição gravosa**
é um salário condição.
- integram o salário se **pagos com habitualidade**

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

ruído, calor, radiação...

- = o empregado é exposto a um **agente insalubre** acima dos limites de tolerância do Ministério do Trabalho (M.T.)

GRAU	ADICIONAL
máximo	40% do salário mínimo
médio	20% do salário mínimo
mínimo	10% do salário mínimo

há controvérsias sobre o uso do salário mínimo aqui, mas tem sido empregado em vários casos e continua na literalidade da CLT

- o M.T. regulamenta as atividades e operações insalubres na **Norma Regulamentadora nº 15**

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

- = quando há exposição permanente do trabalhador a:

- **inflamáveis, explosivos ou energia elétrica**
- roubos ou outras espécies de **violência física** nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial
- atividades em **motocicletas** (§4º)
- TST inclui atividades que envolvam **radiação ionizante** ou **atividade radioativa** (OJ SD-1. 345)
- representa um **adicional de 30%** sobre o **salário básico!** (sem o acréscimo de gratificações, prêmios ou participação nos lucros)

REMUNERAÇÃO

= PARCELAS SALARIAIS =

CAI MUITO!

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

- = devido em caso de **transferência provisória** do empregado a **localidade diversa** da do contrato
- **pagamento suplementar ≥ 25%** do salário que o empregado recebia na localidade, enquanto durar a situação

ADICIONAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

- = remuneração do serviço extraordinário
- **pagamento ≥ 50%** ao da hora normal
- nem sempre a sobrejornada implica no pagamento adicional: **é possível a compensação de jornada** (banco de horas ou acordo escrito de prorrogação intrasemanal)
- horas extras **habitualmente prestadas** são incluídas no cálculo de:
 - **repouso semanal remunerado** (súm. 172, TST)
 - **gratificação natalina** (súm. 45, TST)

ADICIONAL NOTURNO

- = devido quando o empregado labora à noite
- a CF só estipulou que deveria ser **superior ao diurno**, mas a CLT fixou em no **mínimo 20% maior** e a Lei do Trabalho Rural, em **25% maior**.
- a transferência ao período diurno implica perda do adicional
- se pago com habitualidade, integra o salário
- cumprida integralmente a jornada noturna e prorrogada esta, **o adicional é devido quanto às horas prorrogadas**

ASPECTOS GERAIS

- = parcelas não pagas com habitualidade ou não enquadradas juridicamente como salariais (mesmo habituais)
- o pagamento não é uma contraprestação por serviços prestados, mas, normalmente, são ressarcimentos ou reembolsos de gastos incorridos para o exercício da função.

AJUDA DE CUSTO

- = indenização de despesas incorridas para a execução do trabalho pelo funcionário
- pode incorrer de forma habitual (CLT, art.457, § 2º)

DIÁRIAS EM VIAGENS

- = indenização de despesas em viagens a serviço
- com a reforma trabalhista, não há mais a limitação de ~~50% do salário~~ para as diárias serem não salariais.

GORJETAS

- = parcelas pagas por terceiros (clientes)

valor dado espontaneamente pelo cliente + cobrado pela empresa como adicional nas contas (destinado a distribuição aos empregados)

- não são salário, mas integram a remuneração
- se for calcular algo em cima da remuneração, deve-se considerar as gorjetas na base de cálculo



REMUNERAÇÃO

remuneração

= PARCELAS NÃO SALARIAIS =

CAI MUITO!

PARTICIPAÇÕES

(NO LUCRO OU RESULTADO)

- previstas na CF/88 (art. 7º, XI)
- o negociado se sobrepõe ao legislado

Súmula 451, TST: "inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados"

VALE CULTURA

- = valor a ser usado em produtos e serviços culturais no âmbito do Programa de Cultura do Trabalhador
- válido em meio magnético ou impresso
- criado pela Lei 12.761/12

GUELITAS

- = parcelas pagas por terceiros aos funcionários para que eles vendam produtos de um determinado fornecedor (durante o exercício da função)
- não são salário, mas integram a remuneração (como as gorjetas)

INTERVALOS NÃO CONCEDIDOS

- = **indenização** por intervalos legais em que o empregado é chamado a trabalhar apenas do período suprimido
- há **acréscimo de 50%** sobre o valor da remuneração da hora normal

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

- = valor destinado a subsidiar despesas com **refeição em restaurantes ou gêneros alimentícios comprados no comércio**
- pago em dinheiro:** tem natureza salarial **IMPORTANTE!**

ABONO

- antes da reforma, era considerado **antecipação salarial**.
- agora é considerado **não salarial** (e não há consenso quanto à definição atual)

REMUNERAÇÃO

remuneração

= PARCELAS NÃO SALARIAIS =

CAI MUITO!

PRÊMIO/BÔNUS

- = liberalidades concedidas pelo empregador em forma de:
 - bens
 - valor em dinheiro
 - serviços
 em razão de **desempenho superior** ao ordinariamente esperado
 - não** está ligado ao lucro da empresa, mas ao desempenho do trabalhador (não se confunde com participação nos lucros)
- pode ser pago a { empregado / grupo de empregados
- não** integra o salário mesmo se habitual
- ACT/CCT podem retirar a natureza salarial de outras parcelas ligadas à produtividade e desempenho individual

VERBA DE REPRESENTAÇÃO

- = valor pago ao empregado para custear **roupas, veículos e trajes** utilizados em eventos onde esteja **representando a empresa**.
- Maurício Godinho considera que não tem natureza indenizatória no caso de pagamento habitual a executivos empregados.

ASPECTOS GERAIS

- = assegura ao trabalhador **idêntico salário** ao do **colega** (chamado de "paradigma") no caso de:
- função idêntica → não importa se a denominação da função é igual ou não
 - mesma localidade (mesmo estabelecimento)
 - o mesmo empregador
 - igual produtividade e perfeição técnica
 - diferença no tempo de $\left\{ \begin{array}{l} \text{emprego} \leq 4 \text{ anos} \\ \text{função} \leq 2 \text{ anos} \end{array} \right.$
 - contemporaneidade (o empregado e o paradigma devem ter trabalhado simultaneamente em algum momento)
 - inexistência de quadro de carreira ou plano de cargos e salários

DECORE!

EQUIPARAÇÃO EM CADEIA

- extinguida pela Reforma Trabalhista:** "vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria."

REMUNERAÇÃO

= EQUIPARAÇÃO SALARIAL =

PRESCRIÇÃO

- a prescrição da pretensão equiparatória é **parcial**: alcança apenas as **diferenças salariais vencidas** nos **5 anos** que precederem o ajuizamento.

SUBSTITUIÇÃO

- o empregado substituto faz jus **ao salário contratual do substituído** (enquanto o substituir)
- se a substituição for **permanente** (cargo vago), o novo empregado **não tem direito** ao salário igual ao do sucessor

READAPTAÇÃO FUNCIONAL

- o empregado incapacitado para o trabalho (por acidente ou doença) pode ser **readaptado em outra função**
- ele manterá seu patamar salarial anterior (podendo ser maior que o da função que exerce agora) então **não pode servir de**

DISCRIMINAÇÃO (CF/88)

- no caso de discriminação salarial em razão de:
 - sexo
 - raça
 - etnia
 - origem
 - idade
- o empregado terá **direito a**:
 - diferença salarial
 - multa de 10x o valor do novo salário (elevada ao **dobro** no caso de **reincidência**)

ASPECTOS GERAIS

→ são computadas como tempo de serviço!

- = descanso anual **remunerado** com **≥ 1/3 a mais** que o salário normal
- nem negociação coletiva pode reduzir o direito (duração ou remuneração adicional)
- **em regra**, deve ser usufruído em **um só período**

FRACIONAMENTO

- permitido, em **até 3 períodos**, desde que haja concordância do empregado → permitido mesmo para o menor de 18 anos
- **limites mínimos**:
 - **≥ 1 período** deve ser **≥ 14 dias**
 - demais períodos **≥ 5 dias**

PERÍODOS

AQUISITIVO

- = período necessário para o empregado adquirir o direito às férias = **a cada 12 meses** de vigência do contrato de trabalho.
- **início** = vigência do contrato de trabalho (computa-se já o primeiro dia)

CONCESSIVO

- = período iniciado **logo após o aquisitivo** no qual o empregador deve conceder as férias = **12 meses** subsequentes à aquisição do direito

CONCESSÃO

- o **empregador decide** o período (*jus varandi*) (dentro do período concessivo)
- vedado o início das férias nos 2 dias que antecedem {
 - feriado
 - repouso semanal remunerado

FORMALIDADES EXIGIDAS

→ = "aviso de férias"

- concessão será **participada por escrito** ao empregado (pus a literalidade da lei para vocês, pois é uma redação estranha)
- antecedência mínima de 30 dias
 - o interessado terá recibo
- concessão será **anotada na CTPS**
- anotada no registro dos empregados (dispensado para MÊs/EPPs)

DIREITO DE COINCIDÊNCIA

- membros de uma **família** (que trabalham no mesmo estabelecimento/empresa) têm direito a **gozar férias no mesmo período**
- se assim desejarem e se não resultar prejuízo para o serviço

FÉRIAS E EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO IMPORTANTE!

FÉRIAS SIMPLES

- = período **aquisitivo** já transcorrido
- não podem ser gozadas (devem ser indenizadas)


FÉRIAS VENCIDAS

- = período **concessivo** já expirado
- devem ser **pagas em dobro**

Férias proporcionais: direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias (não é devida aos demitidos por justa causa e é devida pela metade no caso de culpa recíproca)


férias

ASPECTOS GERAIS




- regra geral = 30 dias  mas não é permitido descontar as faltas das férias
- faltas **injustificadas** podem **reduzir** o período:

Nº DE FALTAS (injustificadas)	DIAS DE FÉRIAS
≤ 5 faltas	30 dias corridos
entre 6 e 14 faltas	24 dias corridos
entre 15 e 23 faltas	18 dias corridos
entre 24 e 32 faltas	12 dias corridos
> 32 faltas	perde o direito

TRABALHO A TEMPO PARCIAL

- com a Reforma, as férias do empregado do regime parcial passaram a seguir as **mesmas regras do normal**
 domésticos a tempo parcial: seguem a LC 150/2015

TRABALHO INTERMITENTE


- o trabalhador tem direito ao **pagamento das férias proporcionais** (com o acréscimo do 1/3) **ao final de cada período** trabalhado
 **PEGADINHA!** pagamento não é no gozo, mas no fim de cada período de trabalho
-  período aquisitivo = soma de dias trabalhados (não 1 ano de contrato)
 completados **12 meses** de contrato, o empregado adquire o direito de usufruir de **um mês de férias** (nos 12 subsequentes)
 **PEGADINHA!** aqui não são "30 dias", mas "1 mês"!

férias
= DURAÇÃO =

FALTAS JUSTIFICADAS

- não** interferem na duração das férias

HIPÓTESES **IMPORTANT!**

- ausências legais** (art. 473)  "O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário (...)"
- licença maternidade/aborto**
- acidente do trabalho** ou enfermidade atestada pelo INSS (salvo afastamento > 6 meses)
- ausência **justificada** pela empresa (que não determine desconto do salário)
- suspensão preventiva** em inquérito administrativo ou prisão preventiva (quando impronunciado ou absolvido)
- dias em que **não houve serviço**

SÚMULA 46, TST

"Faltas ou ausências decorrentes de **acidente do trabalho** não são consideradas para efeitos de:

- duração das férias
- cálculo da gratificação natalina"

PERDA DO DIREITO ÀS FÉRIAS **DECORE!**

- perde o direito às férias o empregado que (durante o período aquisitivo):
 - deixar o emprego** e não for readmitido em ≤ 60 dias
 - gozar **licença com salário por > 30 dias**
 - deixar de trabalhar **com salário** por > 30 dias devido a **paralisação parcial ou total** dos serviços da empresa
 - tiver percebido prestações da Previdência de **acidente de trabalho ou auxílio doença por > 6 meses** (mesmo se descontínuos)
 - > 32 faltas** injustificadas

FÉRIAS

REMUNERAÇÃO



CAI MUITO!

- remuneração $\geq 1/3$ a mais que o salário normal
remuneração considerada = devida na data de concessão das férias

HIPÓTESE	REMUNERAÇÃO CONSIDERADA
salário pago por hora com jornadas variáveis	média do período aquisitivo com o salário na data da concessão
salário pago por tarefa	média de produção do período aquisitivo com a remuneração da tarefa na data da concessão
salário pago por comissão, porcentagem ou viagem	média percebida nos 12 meses antecedentes à concessão
parte do salário paga em utilidades	computada conforme anotação na CTPS

o valor das comissões deve ser corrigido monetariamente

- os **adicionais** (trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso) **são computados** no salário que servirá de base para o cálculo
 - se, no momento das férias, o empregado **não estiver recebendo o mesmo adicional** do período aquisitivo ou se seu valor não tiver sido uniforme será computada a **média duodecimal** (total/12) recebida no período (após a atualização dos valores)
- o pagamento deve ser feito em **até 2 dias antes do início** das férias → inclusive o abono
 - empregado intermitente: ao final de cada período de trabalho

CONCESSÃO APÓS EXPIRADO O PERÍODO CONCESSIVO

- infração administrativa** para o empregador

SÚMULA 81, TST. **IMPORTANTE!**

"os dias de férias **gozados após o período** de concessão deverão ser **remunerados em dobro**"

- o dobro atinge o **valor global** das férias (= valor básico + terço de férias)
- se parte for gozada dentro do período concessivo e parte fora, o "dobro" alcança a **parcela proporcional** à gozada fora do período

TERÇO CONSTITUCIONAL DE FÉRIAS

- é a "parcela acessória" das férias
- assume a natureza da parcela principal

FÉRIAS	NATUREZA DO ADICIONAL
férias gozadas	natureza salarial
férias indenizadas	natureza indenizatória

ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS

- = conversão de parte das férias **em dinheiro**
- é **faculdade do empregado**

férias coletivas: conversão só com **acordo coletivo** entre o empregador e o **sindicato** representativo da categoria e **independe de requerimento individual**

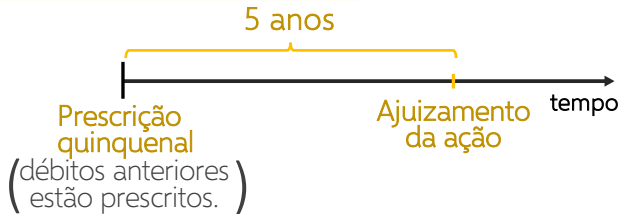
- limitada a 1/3** do período de férias
- deve ser requerido **até 15 dias antes** do término do período aquisitivo
- tem natureza **indenizatória**

prescrição TRABALHISTA

PRAZOS



PRESCRIÇÃO QUINQUENAL



PRESCRIÇÃO BIENAL



INÍCIO E FIM DA CONTAGEM

- **termo inicial** = coincide com a **lesão** ou com o **conhecimento desta** (não com o direito em si)
- **termo final** = coincide com o **dia e o mês** do início do prazo. Se não for dia útil, prorroga-se para o 1º dia útil seguinte.

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE



- = ocorre **no curso da execução** (após o trânsito em julgado)
- prazo = 2 anos
 - **início**: quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial na execução
- pode ser **requerida** ou **declarada de ofício** em qualquer grau de jurisdição

CAUSAS IMPEDITIVAS DA PRESCRIÇÃO

- **inviabilizam** juridicamente o **início** da contagem
- não corre a prescrição contra:
 - menor de 18 anos
 - ausentes do país em serviço público
 - os que servem nas forças armadas em guerra

CAUSAS SUSPENSIVAS DA PRESCRIÇÃO

- **suspendem** a contagem, **retomada** quando desaparece o fator suspensivo

SUSPENSÃO	RETOMADA
provocação da Comissão de Conciliação Prévia	a partir da tentativa frustrada de conciliação ou esgotamento do prazo
petição de homologação de acordo extrajudicial	dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão denegatória

CAUSAS INTERRUPTIVAS DA PRESCRIÇÃO

- **sustam** a contagem já iniciada, **eliminando o prazo** já fluído
- só ocorre pelo **ajuizamento de reclamação trabalhista** (mesmo que em juízo incompetente e ainda que seja extinta sem resolução do mérito) → só produz efeitos quanto a pedidos idênticos
- só pode ocorrer **uma vez**

ASPECTOS GERAIS

= comissão de conciliação prévia

- objetivo = “descongestionar” o Judiciário, **resolvendo conflitos trabalhistas individuais**
- sua instituição é **facultativa** → mas existindo, a CLT “obriga” a submissão dos conflitos a ela (art 625-D) (STF e TST descartam a obrigatoriedade para o acesso ao Judiciário)

CONSTITUIÇÃO

- deve ser **paritária**:

nº representantes dos empregados = nº representantes dos empregadores

- CCP instituída no **âmbito da empresa** terá **entre 2 e 10 membros** de modo que:
 - ½ indicada pelo empregador e ½ eleita pelos empregados (voto secreto)
 - mesmo número de suplentes e titulares
 - **mandato** = 1 ano + 1 recondução
- CCP instituída no **âmbito de sindicato**: constituição será definida em **negociação coletiva**

CCP E GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO

- é **vedada a dispensa** dos representantes dos empregados membros da CCP
- até **um ano após o final** do mandato
- alcança **titulares e suplentes**
- salvo se cometerem falta



a participação de empregado como membro na CCP configura **interrupção contratual** (não é suspensão!)

CCP E A PRESCRIÇÃO



- a **provocação** da CCP causa **suspensão** do prazo prescricional trabalhista
- ele **volta a correr** a partir:
 - da tentativa frustrada de conciliação ou
 - do esgotamento do prazo de 10 dias para a realização da sessão

ccp

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- havendo uma CCP instituída pela empresa e outra sindical, o interessado pode escolher

havendo acordo	lavrado um termo
não havendo acordo	fornecida uma declaração



o termo de conciliação é **título executivo extrajudicial** e tem eficácia liberatória geral (exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas)

ASPECTOS GERAIS

- = comissão de entendimento direto
 - de formação **obrigatória** nas empresas com **>200 empregados**
 - o negociado **se sobrepõe ao legislado** ("representação dos trabalhadores no local de trabalho")
 - deve agir de forma **independente** (sem ingerência por parte do empregador)

📌 IMPORTANTE!

as decisões serão sempre colegiadas, tomadas por maioria simples

ATRIBUIÇÕES

- representar os empregados** perante a administração da empresa
- aprimorar o relacionamento** entre a empresa e os empregados
- promover o diálogo e o entendimento no trabalho, visando a **prevenir conflitos**
- buscar **soluções rápidas e eficazes** para os conflitos
- assegurar **tratamento justo e imparcial** aos empregados
- encaminhar reivindicações** dos empregados
- acompanhar o cumprimento
 - das leis
 - convenções coletivas
 - acordos coletivos

ced

COMPOSIÇÃO

- formada por **representantes eleitos**
- mandato de **1 ano**
 - vedada a reeleição por 2 períodos subsequentes
- seus membros **não podem ser dispensados** desde o registro da candidatura até 1 ano após o fim do mandato
 - salvo por motivo:
 - disciplinar
 - técnico
 - econômico
 - financeiro (por estado)

EMPREGADOS DA EMPRESA	MEMBROS POR COMISSÃO
entre 201 e 3.000	3 membros
entre 3.001 e 5.000	5 membros
mais de 5.000	7 membros

📌 PEGADINHA!

a eleição **não** configura **interrupção nem suspensão** do contrato de trabalho (diferente da CCP!)

ELEIÇÃO

- convocada com **antecedência mínima de 30 dias** pela "comissão de eleição"
- votação secreta**
- vedado** o voto por **representação**
- não** podem se candidatar os empregados com contrato de **trabalho por prazo determinado ou suspenso**, ou em aviso prévio (ainda que indenizado)

PRINCÍPIO DA LIBERDADE ASSOCIATIVA E SINDICAL

= liberdades garantidas pela CF/88

- são livres tanto a **filiação** como a **desfiliação**
- não é admitida nenhuma cláusula de sindicalização forçada

PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL

= os sindicatos devem poder se organizar **sem interferências** do Estado e das empresas

- é **proibida a exigência de autorização** para constituição de sindicatos (mas exige-se registro no órgão competente)
- **limitações** =
 - unidade sindical
 - poder normativo da Justiça do Trabalho

PRINCÍPIO INTERVENIÊNCIA SINDICAL NA NORMATIZAÇÃO COLETIVA

= para ser válida a normatização coletiva, deve ter havido **participação do sindicato** representante **dos trabalhadores**

⚠ **ATENÇÃO!** a participação do **sindicato patronal** **não** é obrigatória!

PRINCÍPIO DA EQUIVALÊNCIA ENTRE CONTRATANTES COLETIVOS

sindicato patronal empresa sindicato obreiro

as partes envolvidas no Direito Coletivo devem ter **tratamento jurídico equivalente e força semelhantes**

PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA VONTADE COLETIVA

→ a Reforma Trabalhista conferiu maior poder de negociação aos sindicatos

- = o **Poder Judiciário** deve **intervir minimamente** na autonomia da vontade coletiva
 - o Judiciário analisará **exclusivamente** a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (art. 104 do CC), e não seu conteúdo.
- se o sindicato concordou, presume-se que os **termos são benéficos** aos empregados (e não devem ser alteradas ou anuladas pelo judiciário)
- parte da doutrina defende que a análise do juiz não pode se limitar apenas aos requisitos do art. 104 do CC.

PRINCÍPIO DA CRIATIVIDADE JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- = a negociação coletiva pode **criar normas jurídicas** (comandos abstratos, gerais e impessoais)
 - não são cláusulas que abrangem somente o contrato em questão

PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

- = as **normas** autônomas **juscoletivas específicas** para um grupo econômico-profissional **podem prevalecer** sobre o padrão geral
- critérios autorizativos:
 - criação de um **padrão setorial de direitos superior** ao geral
 - transação apenas de **parcelas justralistas** de **indisponibilidade** apenas **relativa**

PRINCÍPIO DA LEALDADE E TRANSPARÊNCIA NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

- = as negociações coletivas devem ser **leais e transparentes**
- vedadas condutas que inviabilizem a formulação das normas

direito coletivo do trabalho

= PRINCÍPIOS =

segurança e medicina

= DO TRABALHO =



o negociado não se sobrepõe ao legislado se reduzir ou suprimir normas relacionadas

INSALUBRIDADE

- atividades insalubres = por sua
 - natureza
 - condições
 - métodos de trabalho
 expõem os empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados (normas do Ministério do Trabalho) em razão da:

- natureza e intensidade do agente
- tempo de exposição

SÚMULA 448, TST: ATENÇÃO!

- "Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho"
- "A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo"

SÚMULA 460, STF:

- "Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministro do Trabalho."

com a Reforma, a CLT permitiu a prevalência da negociação coletiva quanto ao enquadramento do grau

INSALUBRIDADE (CONTINUAÇÃO)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

GRAU	ADICIONAL
máximo	40% do salário mínimo
médio	20% do salário mínimo
mínimo	10% do salário mínimo

há controvérsias sobre o uso do salário mínimo aqui, mas tem sido empregado em vários casos e continua na literalidade da CLT

SÚMULA 228, TST: IMPORTANTE!

"A partir da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do STF, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo"

SÚMULA 47, TST:

"O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta (só por essa circunstância) o direito de percepção do respectivo adicional"

ELIMINAÇÃO/NEUTRALIZAÇÃO DA INSALUBRIDADE

- com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância
 - com o uso de EPI que diminuam a intensidade do agente aos limites de tolerância
- fiscalização pelas Delegacias Regionais do Trabalho.

PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADES INSALUBRES

- em regra, exige inspeção e licença prévia do Ministério do Trabalho
 - negociação coletiva pode dispensar essa autorização (CLT, art. 611-A, XIII)
- mas isso vai contra a jurisprudência! (súm. 85, TST)

PERICULOSIDADE

- **atividades perigosas** = quando há exposição permanente do trabalhador a:
 - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica
 - roubos ou outras espécies de **violência física** nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial
 - atividades em **motocicletas** (§4º)
 - TST inclui atividades que envolvam **radiação ionizante ou atividade radioativa** (OJ SD-1. 345)



- os **materiais/substâncias** perigosos ou nocivos à saúde manipulados no local de trabalho devem ser **assim identificados no rótulo** (símbolo de perigo: ☠)
- os **estabelecimentos** que mantêm tais atividades devem **afixar avisos ou cartazes** de advertência

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

= **30%** sobre o salário **sem os acréscimos** de gratificações, prêmios ou participações nos lucros

se o trabalhador está exposto **concomitantemente a agentes insalubres e perigosos**, ele deve **optar** por um dos dois adicionais (não recebe os dois ao mesmo tempo, mesmo se forem fatos geradores diferentes!)

- o direito ao adicional **cessa com a eliminação do risco**
- o adicional é **devido** ainda que haja **exposição intermitente**
 - só **não é devido** se a exposição for **eventual** (fortuito) ou habitual, mas por **tempo extremamente reduzido**

SEGURANÇA E MEDICINA = DO TRABALHO =

PERICULOSIDADE (CONTINUAÇÃO)

JURISPRUDÊNCIAS IMPORTANTES

- no caso do **empregado eletricitário** contratado:
 - sob a Lei 7.369/85, o adicional de periculosidade deve ser calculado sobre a **totalidade das parcelas** de natureza salarial
 - **após a Lei 12.740/12**, o adicional de periculosidade deve ser calculado sobre o **salário básico** o
- **OJ SD11-385**: "É **devido** o adicional de periculosidade ao empregado **em edifício** (construção vertical), seja em **pavimento igual ou distinto** daquele onde estão instalados **tanques com líquido inflamável**, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como **área de risco toda a área interna** da construção vertical."
- **SÚMULA 447, TST**: **não** é devido o adicional aos empregados que **ficam a bordo do avião** no momento do **abastecimento** da aeronave

SÚMULA 453, TST

o pagamento do adicional de periculosidade por **mera liberalidade** da empresa (mesmo se proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao legalmente previsto) **dispensa prova técnica**, pois torna incontroversa a existência do trabalho perigoso.

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

TRABALHO DO MENOR

TRABALHOS PROIBIDOS AO MENOR

MENOR DE 18 ANOS	<ul style="list-style-type: none"> trabalho noturno trabalho perigoso trabalho insalubre trabalho prejudicial à moralidade: <ul style="list-style-type: none"> em teatros, revistas, cinemas, boates, cabarés... circenses (acróbata, saltimbanco, ginasta...) produção, composição ou entrega de impressos (...) prejudiciais à formação moral venda a varejo de bebidas alcoólicas
MENOR DE 16 ANOS	qualquer trabalho (exceto como aprendiz, a partir dos 14 anos)

- o **trabalho exercido nas ruas**, praças, etc., depende de prévia **autorização do juiz** de menores
- o **responsável legal** do menor pode pleitear a **extinção do contrato** de trabalho caso o serviço possa acarretar prejuízos físicos ou morais

DURAÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

- regra geral:** **vedado prorrogar** a duração normal do trabalho diário
- exceções:**
 - até mais **2h** (independentemente de acréscimo salarial) mediante **convenção ou acordo coletivo** → desde que o excesso de horas em um dia seja compensado com diminuição em outro
 - até o máximo de **12h**, por motivo de **força maior** e **com acréscimo salarial**, desde que o trabalho do menor seja **imprescindível** ao funcionamento do estacionamento

o menor estudante tem direito a **fazer coincidir suas férias com as férias escolares**

CIPA

→ Comissão Interna de Proteção a Acidentes

- = comissão que visa a **prevenção de acidentes e doenças** do trabalho (compatibilizando trabalho com vida e saúde)
- composição** = representantes (titulares e suplentes) da **empresa** e dos **empregados** → eleitos por **votação secreta** exclusiva dos empregados interessados e independente de filiação sindical
 - designados pelos empregadores
 - têm **estabilidade provisória** no emprego
- 1 ano de mandato + 1 única reeleição possível (salvo do suplente que tiver participado de menos da metade das reuniões no seu mandato)
- presidente:** designado pelo empregador dentre os representantes dos **empregadores**
- vice-presidente:** eleito dentre os representantes dos **empregados**

TRABALHO DA MULHER

- a proteção ao trabalho das mulheres é de **ordem pública**, **não justificando**, em hipótese alguma, a **redução do salário**
- são **proibidas negociações** que visem a **reduzir ou suprimir normas protetoras** à mulher (CLT, art. 611-B)

PROTEÇÕES CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

→ enumeradas no art. 373-A da CLT

- ressalvadas** { disposições legais visando a corrigir distorções especificidades em acordos trabalhistas, **é vedado:**

- publicar **anúncio de emprego** com referência ao **sexo**, à idade, à cor ou situação familiar (salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir)
- recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa** do trabalho em razão de **sexo**, idade, cor, situação familiar ou **gravidez** (salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível)
- considerar o sexo**, a idade, a cor ou situação familiar como **determinantes** para fins de **remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão** profissional;
- exigir **atestado ou exame** para comprovação de **esterilidade ou gravidez** (na admissão ou permanência no emprego);
- impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos** para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de **sexo**, idade, cor, situação familiar ou **gravidez**;
- proceder o empregador ou preposto a **revistas íntimas** nas empregadas ou funcionárias. → multa = R\$20.000,00 ao empregador multa em dobro no caso de reincidência

são permitidas **medidas temporárias** visando ao estabelecimento das **políticas de igualdade** entre homens e mulheres.

segurança e
medicina
= DO TRABALHO =

DURAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

- há **divergências sobre a vigência do art. 383**, mas vale conhecer a literalidade:
- CLT, art. 383 – “Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um **período para refeição e repouso não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas**”
→ ou seja, veda, para a mulher, a hipótese de aumento do intervalo intrajornada para além de 2 horas previsto no art. 71 (mediante acordo escrito ou contrato coletivo)

INTERVALOS PARA AMAMENTAÇÃO

- 2 descansos** especiais de **meia hora** cada (durante a jornada)
→ o momento deve ser definido em acordo individual entre a mulher e o empregador
- inclui o **filho adotado**
- até o filho completar **6 meses** → pode ser aumentado caso a saúde do filho exigir e a critério da autoridade competente

SEGURANÇA E MEDICINA

DO TRABALHO

PROTEÇÕES À MATERNIDADE



LICENÇA MATERNIDADE

- duração = **120 dias** → início entre 28 dias antes do parto e a data do parto
- períodos de repouso (antes e depois do parto) podem ser **aumentados de 2 semanas** cada mediante atestado médico
- pode ser **prorrogado** por mais **60 dias** em empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã
- filho com doença neurológica do Aedes Aegypt: 180 dias
- configura **interrupção** do contrato de trabalho (entendimento majoritário)
- a empregada faz jus ao **salário-maternidade** → pago pela Previdência Social
- abrange a empregada que **adotar** ou obter **guarda judicial para fins de adoção** (mediante apresentação do termo judicial)
- mas abrange apenas um dos adotantes ou guardiães

morte da genitora/adotante/guardião: o cônjuge ou **companheiro empregado terá direito** ao período restante da licença (salvo se falecimento do filho ou seu abandono)

GARANTIA DE EMPREGO

→ também protege as empregadas domésticas

- é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante **desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto**
- aplica-se ao **empregado adotante** com a guarda provisória para fins de adoção.
- ainda que a **confirmação da gravidez** se dê já durante o prazo do **aviso prévio** (trabalhado ou indenizado)
- havendo **aborto** há apenas a **interrupção do contrato por 2 semanas**
- não há: {
 - licença maternidade
 - garantia de emprego

SÚMULA 244, TST:

- o **desconhecimento** da gravidez pelo empregador não afasta o direito à indenização (só é exigida a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa, não importando se o empregador sabia ou não)
- a garantia de emprego só autoriza a **reintegração** se esta se der durante o período de estabilidade

ATIVIDADE INSALUBRE IMPORTANTE!

- gestante
 - lactante
- } automaticamente **afastadas** (qualquer que seja o grau da insalubridade)

ASPECTOS GERAIS

- = instrumento de **pressão coletiva** dos trabalhadores através do qual defendem seus interesses, buscando **melhores condições de trabalho**.
- há uma **paralisação temporária das atividades** pela coletividade dos trabalhadores
 - a adesão pode ser **total** ou **parcial**: não é necessário que toda a categoria profissional participe, podendo se limitar a algumas empresas ou estabelecimentos da empresa ou setores do estabelecimento. **ATENÇÃO!**
- regulada pela Lei 7.783/89

DIREITO DE GREVE

- a CF/88 assegura o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre:
 - oportunidade** de exercê-lo
 - interesses** a defender
- a adesão à greve pelo trabalhador **não** pode ser considerado ato faltoso (Súmula 316, STF)

GREVE LEGÍTIMA:

deve ser:

- pacífica** → se for violenta, poderá ser descaracterizada
- exercida dentro dos limites legais

EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO

- durante a greve, há uma **suspensão contratual** (os empregados não prestam serviços e não recebem salários)
 - a negociação posterior pode ter cláusula segundo a qual os dias em greve não serão descontados (tornando-se **interrupção contratual**). **IMPORTANTE!**
- o empregador **não pode** { demitir o grevista
contratar substitutos }
 - salvo:
 - para evitar prejuízo irreparável
 - em caso de greve abusiva

ABUSIVIDADE DA GREVE

- = é considerado abuso do direito de greve:
 - inobservância** das regras da Lei 7.783/89
 - manutenção da paralisação** após celebração do acordo, convenção ou decisão da Justiça
 - não é abuso a paralisação posterior que:
 - visar a **exigir o cumprimento** de cláusula/condição
 - seja motivada por **atos supervenientes** ou **acontecimento imprevisto** que modifique substancialmente a relação de trabalho.
- a **responsabilidade** dos atos praticados na greve será apurada segundo a legislação:
 - trabalhista
 - penal
 - civil } a depender do caso

greve

LIMITES AO DIREITO DE GREVE



GREVE



INTERESSES A DEFENDER

- **consenso**: pleitear direitos relacionados a condições de trabalho e econômicas (temas contratuais)
- **divergência**: possibilidade de greves políticas ou de solidariedade (alguns aceitam, outros não).
- TST: considera abusiva a greve com explícita motivação política (o empregador não tem poder de negociação para pacificar o conflito)

TENTATIVA DE NEGOCIAÇÃO FRUSTRADA

- a greve só é legítima se **começar após** uma tentativa de negociação frustrada com o empregador.

PRÉ-AVISO DO INÍCIO DA GREVE

- os empregadores diretamente interessados ou a entidade patronal correspondente devem ser notificados com **antecedência mínima de 48h** da paralização
- se serviços/atividades essenciais: **antecedência mínima de 72h**

DELIBERAÇÃO EM ASSEMBLEIA GERAL

- é na Assembleia Geral, **convocada pelo sindicato**, que os empregados vão decidir sobre entrar ou não em greve.

GARANTIA DE ATIVIDADES MÍNIMAS NA EMPRESA

- o sindicato/comissão de negociação (mediante acordo com a entidade patronal ou com o empregador) manterá **equipes em atividade** para assegurar os serviços cuja paralização resultem em **prejuízo irreparável**:
 - deterioração **irreversível** de bens, máquinas...
 - manutenção dos equipamentos **essenciais à retomada** das atividades quando da cessação do movimento
- não havendo acordo, o empregador pode contratar diretamente esses serviços durante a greve.

SERVIÇOS E ATIVIDADES ESSENCIAIS

- **não é proibida** a greve dos trabalhadores das atividades essenciais, mas **haverá condicionantes** legais para que a greve não prejudique demais a sociedade. **PEGADINHA!**

São considerados **serviços ou atividades essenciais**:

1. tratamento e abastecimento de **água**; produção e distribuição de **energia elétrica, gás e combustíveis**;
2. assistência **médica** e hospitalar;
3. distribuição e comercialização de **medicamentos e alimentos**;
4. **funerários**;
5. **transporte** coletivo;
6. captação e tratamento de **esgoto e lixo**;
7. **telecomunicações**;
8. guarda, uso e controle de **substâncias radioativas**, equipamentos e materiais nucleares;
9. **processamento de dados** ligados a serviços essenciais;
10. controle de **tráfego aéreo e navegação aérea**;
11. compensação **bancária**.
12. atividades **médico-periciais** relacionadas com:
 1. o RGPS e a assistência social;
 2. caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência,
 3. outras prestações do Perito Médico Federal em atendimento das **necessidades inadiáveis** da comunidade.
13. atividades **portuárias** = se não atendidas põem em perigo iminente a sobrevivência, saúde ou segurança



ASPECTOS GERAIS

- = direito constitucionalmente previsto a **trabalhadores urbanos e rurais**

EMPREGADOS ABRANGIDOS

- empregados **regidos pela CLT** → não inclui:
 - trabalhador eventual
 - autônomos
 - servidores com regime próprio
- incluindo:
 - empregado rural
 - trabalhadores avulsos
 - trabalhador intermitente
 - trabalhador doméstico

ESTRUTURA E GESTÃO

CONSELHO CURADOR

- faz a gestão do fundo
- é **tripartite**:
 - trabalhadores
 - empregadores
 - governo
 → todos devem ter **nível superior e não se enquadrarem nas hipóteses de inelegibilidade** (art. 1º, I, "a" a "q" da LC 64/1990)
- mandato de **2 anos + 1 única recondução**
 - vedado uma mesma pessoa ficar como titular ou suplente (ou alternando) por um período consecutivo superior a 4 anos.

GESTÃO DA APLICAÇÃO

- pelo órgão do Executivo responsável pela **política de habitação**
 - seguindo as normas do Conselho Curador

CORREÇÃO DOS DEPÓSITOS

- com base nos parâmetros fixados para **atualização da poupança** e capitalização de **juros de 3% ao ano**
 - + distribuição de parte do **resultado positivo** do FGTS
 - justa causa)

EMPREGADOR

→ para a lei do FGTS

- = **pessoa física ou jurídica** (direito privado ou público) que admitir trabalhadores a seu serviço
 - inclusive o **regido por legislação especial** que admitir trabalhadores ou figurar como **fornecedor ou tomador de mão de obra** (independente da responsabilidade solidária ou subsidiária a que venha obrigar-se)

RECOLHIMENTO

→ pelo empregador

- até o **20º dia de cada mês**
- 8% da remuneração** paga ou devida no mês anterior (por trabalhador)
- depósito em **conta bancária vinculada** (incabível o pagamento direto ao trabalhador)

EMPREGADO AFASTADO

- mantém-se a **obrigatoriedade** do recolhimento do FGTS no caso de afastamento do empregado:
 - para serviço militar obrigatório
 - por acidente de trabalho (recebendo a licença)
 - por interrupção contratual

fgts

SAQUE DO FGTS

→ os valores **não** são de livre movimentação pelo titular

- possibilidades de saque (lei 8.036/90):
 - despedida sem justa causa**
 - inclui a indireta, de culpa recíproca e de força maior
 - não inclui demissão com justa causa ou pedido de demissão
 - extinção contratual por acordo** entre empregado e empregador → limitada a 80% do valor dos depósitos
 - rescisão** do contrato de trabalho por: extinção da empresa, fechamento de estabelecimento, filial ou agência, supressão de atividades, declaração de nulidade do contrato (art. 19-A) ou falecimento do empregador individual
 - aposentadoria** pela Previdência
 - falecimento** do trabalhador
 - pagamento de parte das prestações do **financiamento habitacional** (Sistema Financeiro da Habitação)
 - liquidação/amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário (observadas condições)
 - pagamento total/parcial de moradia própria ou lote urbanizado de interesse social não construído:
 - mutuário com no mínimo 3 anos de trabalho com FGTS (mesma empresa ou não)
 - operação financiável nas condições do SFH
 - quando o trabalhador permanece **3 anos ininterruptos fora do FGTS** (a partir de 1/6/90). O saque pode ser feito a partir do aniversário do titular da conta
 - Lei 13.446/17: eximiu o trabalhador da espera dos 3 anos para os contratos extintos até 31/12/2015 (permissão para o saque das "contas inativas" pela

BASE DE CÁLCULO E ALÍQUOTA



	ALÍQUOTA	BASE DE CÁLCULO
FGTS MENSAL	8%	remuneração (paga ou devida) no mês anterior a cada trabalhador
FGTS MENSAL DO APRENDIZ	2%	(inclui gorjetas, aviso prévio (trabalhado ou indenizado), salário <i>in natura</i> e 13º)
FGTS RESCISÓRIO (demissão sem justa causa)	40%	montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato (atualizados monetariamente e acrescidos de juros)
FGTS RESCISÓRIO (culpa recíproca e extinção por acordo)	20%	

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- as **férias indenizadas não** entram na base de cálculo
- é do **empregador o ônus da prova** da regularidade dos depósitos do FGTS
- Empregado doméstico**: não tem direito à multa de 40% no caso de dispensa imotivada, mas sim ao saque do fundo (devido ao recolhimento mensal de 3,2% do salário)

SAQUE DO FGTS

(continuação)

- possibilidades de saque (Lei 8.036/90):
 - extinção normal do contrato a termo
 - suspensão total do **trabalho avulso por ≥ 90 dias**
 - trabalhador ou seu dependente:
 - for acometido de **neoplasia maligna**
 - for portador do **HIV**
 - estiver em **estágio terminal** por doença grave
 - for pessoa com **doença rara**
 - aplicação em **quotas de Fundos Mútuos de Privatização** (permitido o uso de até 50% do saldo na data da opção)
 - quando o trabalhador tiver **≥ 70 anos**
 - necessidade pessoal com **urgência e gravidade** devidas a **desastre natural** (observadas as condições legais)
 - integralização de **cotas do FI-FGTS** (permitido o uso de até 30% do saldo na data da opção)
 - quando o **trabalhador com deficiência** (por prescrição) precisar adquirir **órtese ou prótese**
 - pagamento total ou parcial do preço de **aquisição de imóveis da União** inscritos em regime de ocupação ou aforamento (observadas as condições legais)
 - anualmente** (no mês de aniversário), por meio da aplicação dos valores da tabela do Anexo da Lei
 - a **qualquer tempo**, quando seu saldo for **$\leq R\$80,00$** e **não houver depósitos/saques por 1 ano**

fgts

PRESCRIÇÃO DO FGTS

→ foi alterada em 2014

- atualmente, segue a **mesma regra das demais** verbas trabalhistas:
 - bienal** (2 anos após cessado o vínculo) para ajuizar a ação
 - quinquenal** (valores devidos nos últimos 5 anos do contrato) para reclamação da falta de pagamento
- Súmula 206**: “a **prescrição da pretensão** relativa às parcelas remuneratórias **alcança** o respectivo recolhimento da contribuição para o **FGTS**”

MOVIMENTAÇÃO DA CONTA VINCULADA

- a própria **anotação na CTPS** do empregado é documento suficiente para **fundamentar seu pedido de movimentação**

FISCALIZAÇÃO

- é competência do Ministério do Trabalho e Previdência a verificação do cumprimento das exigências da Lei do FGTS
- especialmente quanto a apuração de débitos e infrações pelos empregadores

ASPECTOS GERAIS

= benefício previdenciário (previsão constitucional) para o caso de desemprego **involuntário**.

- a adesão do empregado a PDV não dá direito ao benefício (não é demissão involuntária!)
- **contribuição adicional**: empresa cujo índice de **rotatividade** da força de trabalho superar o índice médio do setor

FINALIDADES

1. **assistência financeira** temporária (ao dispensado sem justa causa, inclusive a rescisão indireta, e ao trabalhador resgatado de trabalho forçado ou análogo à escravidão)
2. auxílio na **busca/preservação do emprego**: ações de orientação, recolocação e qualificação profissional

VALOR DA PRESTAÇÃO (2023)

- não pode ser inferior ao salário mínimo
- o salário é calculado com **base no mês completo** (mesmo que o trabalhador não tenha trabalhado integralmente em nenhum dos 3 meses anteriores à dispensa)

MÉDIA DOS ÚLTIMOS 3 SALÁRIOS	VALOR DA PARCELA DO BENEFÍCIO
até R\$1.968,36	= média salarial x 0,8 (80%)
entre R\$1.968,36 e R\$3.280,93	= média salarial x 0,8 até o limite anterior + média salarial excedente x 0,5
mais de R\$3.280,93	= R\$2.230,97

→ reajuste das faixas conforme o INPC acumulado nos 12 meses

CONDIÇÕES PARA CONCESSÃO



- ser dispensado por justa causa + **comprovar**:
1. ter recebido salários de PJ ou PF equiparada relativo a:
 - a. **≥ 12 meses**, nos últimos 18 meses anteriores à dispensa (quando da primeira solicitação)
 - b. **≥ 9 meses**, nos últimos 12 meses anteriores à dispensa (quando da segunda solicitação)
 - c. cada um dos **6 meses** anteriores à dispensa (quando das demais)
 2. **não** estar gozando nenhum **benefício previdenciário de prestação continuada** (exceto auxílio-acidente e pensão por morte) ou o **auxílio-desemprego**
 3. **não** ter renda própria suficiente à manutenção da família
 4. **matrícula e frequência** (se aplicável) em **curso de formação** inicial e continuada ou **qualificação profissional** ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica (o Poder Executivo regulamentará os critérios e requisitos)

BENEFICIÁRIOS

1. **trabalhador urbano e rural** (dispensado sem justa causa, inclusive rescisão indireta)
2. **trabalhador resgatado** (trabalho forçado ou análogo à escravidão) (após resgate em ação fiscal)
3. **empregado doméstico** (dispensado sem justa causa)
4. **pescador profissional artesanal** (no período de defeso)

seguro-
DESEMPREGO

seguro-desemprego



DURAÇÃO



- varia de **3 a 5 parcelas** (dependendo do tempo de serviço do empregado nos 36 meses anteriores à dispensa)

SOLICITAÇÃO	DURAÇÃO DO VÍNCULO	Nº PARCELAS A RECEBER
1ª solicitação	12 a 23 meses	4 parcelas
	≥ 24 meses	5 parcelas
2ª solicitação	9 a 11 meses	3 parcelas
	12 a 23 meses	4 parcelas
	≥ 24 meses	5 parcelas
demais	6 a 11 meses	3 parcelas
	12 a 23 meses	4 parcelas
	≥ 24 meses	5 parcelas

- se **≥ 15 dias de trabalho**: considerado o mês integral
- **período aquisitivo** = 16 meses
- o número de parcelas pode ser **aumentada em até 2** para grupos específicos de segurados (a critério do Codefat)

REQUERIMENTO

- o empregador fornece ao empregado o **Requerimento do Seguro-Desemprego (RSD)** e a **Comunicação de Dispensa (CD)** preenchidos
 ↪ seu não fornecimento obriga o empregador a indenizar o empregado (Súmula 389, TST)
- o empregado deve dar **entrada no requerimento** entre o **7º e o 120º** dia subsequente à sua dispensa
- **pagamento:**
 - **1ª parcela**: correspondente aos 30 dias de desemprego (liberada 30 dias após o requerimento)
 - **demais parcelas**: para cada mês, por fração **≥ 15 dias** de desemprego (liberadas 30 dias após a parcela anterior)

SUSPENSÃO x CANCELAMENTO



SUSPENSÃO	CANCELAMENTO
<ol style="list-style-type: none"> 1. admissão em novo emprego 2. início do recebimento de benefício de prestação continuada da Previdência (salvo auxílio-acidente e pensão por morte) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. recusa do trabalhador de outro emprego (condizente com sua qualificação e remuneração anterior) 2. falsidade nas informações prestadas na habilitação 3. fraude para percepção indevida do benefício 4. morte do segurado

o direito ao seguro-desemprego será suspenso por **2 anos** (ressalvado o prazo de carência) e por **4 anos** no caso de reincidência

seguro-desemprego

CASOS ESPECIAIS

TRABALHADOR RESGATADO

- receberá o valor fixo de **um salário mínimo** por parcela por um período **máximo de 3 meses**

DOMÉSTICO

- receberá o valor fixo de **um salário mínimo** por parcela por um período **máximo de 3 meses**, de forma **contínua ou alternada**

PESCADOR ARTESANAL

- receberá o valor fixo de **um salário mínimo** durante o período **de defeso** da atividade pesqueira para preservação da espécie
- requisitos:**
 - exerça a **atividade ininterruptamente**
 - de forma **artesanal**
 - individualmente** ou em **economia familiar**


INTRANSFERIBILIDADE

- o S.D. é direito pessoal e intransferível
- pago diretamente ao beneficiário, exceto em caso de sua:
 - morte
 - ausência
 - moléstia contagiosa
 - prisão

BOLSA QUALIFICAÇÃO

- o contrato de trabalho pode ser suspenso por **2 a 5 meses** para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional **oferecido pelo empregador** com duração equivalente à suspensão
- exige **previsão em convenção ou acordo coletivo** de trabalho
- a bolsa será custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)
- o empregador deve informar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego + enviar os documentos necessários

SUSPENSÃO x CANCELAMENTO

SUSPENSÃO	CANCELAMENTO
<ol style="list-style-type: none"> rescisão do contrato de trabalho  PEGADINHA! início do recebimento de benefício de prestação continuada (salvo auxílio-acidente e pensão por morte) comprovada ausência do empregado nos cursos (frequência mínima de 75%) 	<ol style="list-style-type: none"> fim da suspensão (retorno ao trabalho) falsidade nas informações necessárias à habilitação fraude na percepção da bolsa morte do beneficiário

ASPECTOS GERAIS



= aquele que presta serviços de forma { contínua subordinada onerosa pessoal

- + de finalidade **não lucrativa** a pessoa/família
- + no âmbito **residencial**
- + mais de **2 dias por semana**
- relação regida pela **LC 150/2015**
- **vedada** a contratação de **<18 anos**
- **prescrição**: direito de ação quanto aos créditos prescreve em **5 anos** até o limite de **2 anos** após a extinção do contrato de trabalho

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

- permitido nas seguintes **hipóteses**:
 - contrato de **experiência** (≤ 90 dias)
 - pode ser **prorrogado** 1x, desde que a soma dos períodos não ultrapasse 90 dias.
 - **necessidades familiares** temporárias (≤ 2 anos)
 - **substituição temporária** de empregado doméstico com contrato interrompido/suspensão (≤ 2 anos)
- não é exigido **aviso prévio** para sua rescisão
- **rescisão antecipada** sem justa causa:
 - **pelo empregador**: deve pagar metade da remuneração devida até o término do prazo combinado
 - **pelo empregado**: deve indenizar o empregador dos prejuízos (< a que o empregado teria direito)

empregado doméstico

JORNADA

- limitada a { 8h diárias 44h semanais
- é **obrigatório o registro do horário** de trabalho do empregado doméstico (meio manual, mecânico ou eletrônico)
- pode ser instituído o **regime de compensação de horas**, dispensando-se o acréscimo salarial (mediante acordo escrito entre empregado e empregador)
 - as primeiras 40 horas extras **mensais** excedentes devem ser pagas como horas extras
 - o saldo excedente poderá ser compensado em ≤ 1 ano
 - o trabalho prestado em **domingo ou feriados** não compensado deve ser **pago em dobro** (sem prejuízo da remuneração do repouso semanal)
- **intervalo intrajornada**: obrigatório e entre 1h e 2h
 - pode ser **reduzido a 30min** por meio de **acordo escrito** entre empregador e empregado
 - em caso de modificação, é obrigatória sua anotação no registro diário (vedada prenotação)

EMPREGADO QUE MORA NO LOCAL DE TRABALHO

- **não** são computados como horário de trabalho:
 - os intervalos,
 - o tempo de repouso,
 - as horas não trabalhadas
 - feriados e domingos livres
- **intervalo intrajornada**: pode ser dividido em 2 períodos, cada um com no mínimo 1h, até o limite de 4h no dia.

EMPREGADO DOMÉSTICO




ESCALA 12x36

- pode ser estabelecida mediante **acordo escrito**
- os **intervalos** para repouso e alimentação **não concedidos** podem ser **indenizados**
 - são considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno (quando houver)
- a **remuneração mensal** paga deverá abranger pagamentos por:
 - **descanso semanal** remunerado
 - descanso em **feriados**



TEMPO PARCIAL

- jornada \leq **25h semanais**  **PEGADINHA!** não é 30 nem 26!
→ a doutrina também admite o limite de jornada diária de 5h
- o empregado é autorizado a fazer **hora extra** (\leq 1h extra por dia) mediante acordo escrito
- **salário proporcional** à jornada

FÉRIAS

DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO	DIAS DE FÉRIAS
> 22 horas	18 dias corridos
entre 20 e 22h (inclusive)	16 dias corridos
entre 15 e 20h (inclusive)	14 dias corridos
entre 10 e 15h (inclusive)	12 dias corridos
entre 5 e 10h (inclusive)	10 dias corridos
\leq 5h	8 dias corridos

VIAGEM COM A FAMÍLIA

- deve haver **prévio acordo** escrito
- adicional de **$\geq 25\%$ sobre a remuneração-hora**
pode ser convertido em banco de horas a ser usado a critério do empregado
- consideram-se apenas as **horas efetivamente trabalhadas** (podendo haver compensação em outro dia)
- não pode haver desconto** de despesas com transporte, hospedagem ou alimentação

VALE-TRANSPORTE

- o empregador pode pagá-lo **em dinheiro** (mediante recibo)

FÉRIAS



- tem regras semelhantes às dos demais celetistas
- diferenças:**

EMPREGADO DOMÉSTICO	DEMAIS CELETISTAS
<ul style="list-style-type: none"> as férias podem ser fracionadas em ≤ 2 períodos a critério do empregador 1 dos períodos deve ter ≥ 14 dias corridos 	<ul style="list-style-type: none"> as férias podem ser fracionadas em ≤ 3 períodos com a concordância do empregado 1 dos períodos deve ter ≥ 14 dias corridos e os demais ≥ 5 dias corridos

- o empregado que **mora no local de trabalho** pode nele permanecer durante as férias

DESCONTOS

- regra geral: são vedados $\leq 20\%$ do salário
- são **permitidos** os seguintes descontos:
mediante acordo escrito
 - adiantamento salarial
 - planos de assistência médico-hospitalar e odontológica
 - seguro
 - previdência privada

EMPREGADO QUE MORA NO LOCAL DE TRABALHO

- é **vedado** ao empregador efetuar descontar **aluguel** do salário
- pode haver desconto se o empregado morar em local diverso da residência da prestação e desde que seja expressamente acordado

EMPREGADO DOMÉSTICO

DIREITOS IMPORTANTES

- licença-maternidade**
 - 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário
 - mesmo que a confirmação se dê durante o aviso prévio
- seguro-desemprego**
 - ao empregado dispensado sem justa causa
 - 1 salário mínimo por até 3 meses (contínuo ou alternado)
- FGTS**
 - depósito mensal** do FGTS pelo empregador (= 8%)
 - o empregado pode **sacar** os valores recolhidos no contrato em questão se demitido sem justa causa + **indenização compensatória** (recolhimento mensal de 3,2% pelo empregador)
- salário-família**
 - devido mensalmente na **proporção do número de filhos** ou equiparados
 - o empregado deve apresentar só a **certidão de nascimento**

EMPREGADO DOMÉSTICO

= RESCISÃO CONTRATUAL =

FGTS



- no caso de demissão sem justa causa, o empregado doméstico **não tem direito à multa de 40% do FGTS**
 - a multa foi substituída pela indenização de **3,2% recolhida mensalmente** pelo empregador (para o caso de demissão sem justa causa ou por culpa do empregador)
 - com a demissão, o empregado tem direito a sacar este fundo

ENCERRAMENTO POR CULPA RECÍPROCA

- o empregador poderá sacar **metade** e o empregado a outra metade

ENCERRAMENTO POR OUTROS MOTIVOS

- o empregador poderá sacar **todo o valor** depositado
- exemplos:**
 - dispensa por justa causa
 - dispensa a pedido
 - término do contrato de prazo determinado
 - aposentadoria
 - falecimento do empregado

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA



- considera-se justa causa:
 - maus tratos** de idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou criança **sob seu cuidado direto ou indireto**
 - ato de **improbidade**
 - incontinência de conduta ou **mau procedimento**
 - condenação criminal transitada em julgado (sem suspensão da execução da pena)
 - desídia** no desempenho das respectivas funções
 - embriaguez** habitual ou em serviço
 - indisciplina ou de **insubordinação**
 - abandono de emprego** (= ausência injustificada ao serviço por ≥ 30 dias corridos)
 - ato lesivo** à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas: (salvo legítima defesa, própria ou de outrem)
 - em serviço contra qualquer pessoa
 - contra o empregador doméstico ou sua família
 - prática constante de **jogos de azar**.

RESCISÃO INDIRETA

HIPÓTESES

- forem exigidos serviços { superiores às suas forças
defesos por lei
contrários aos bons costumes
alheios ao contrato
- for tratado com **rigor excessivo**
- correr **perigo manifesto** de mal considerável
- o **empregador não cumprir** as obrigações de contrato
- o empregador (ou prepostos) praticar contra ele ou pessoa da família **ato lesivo da honra e da boa fama**
- o empregador (ou prepostos) **ofendê-lo fisicamente**
- o empregador **reduzir o seu trabalho** (se por peça ou tarefa) de forma a afetar sensivelmente seu salário
- o empregador praticar qualquer **forma de violência doméstica ou familiar** contra mulheres **ATENÇÃO!**

mesmas previsões da CLT (art. 483)