



CURSO DE DIREITO DO TRABALHO

Para Gestores e Administradores

Mirian Bazote
mirian@bazote.com.br

RELAÇÕES DE TRABALHO

Só existe uma relação de emprego quando alguns requisitos são preenchidos, de acordo com a Legislação (artigos 2º e 3º, da CLT).

EMPREGADOR: É a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os PROFISSIONAIS LIBERAIS, as INSTITUIÇÕES DE BENEFICÊNCIA, as ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

EMPREGADO: toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

EMPREGADO é o SUJEITO que presta serviços ao EMPREGADOR com:

Pessoalidade (não pode se fazer substituir por pessoa estranha à empresa)

Onerosidade (o trabalho é realizado em troca de um pagamento)

Habitualidade (Não Eventualidade)

Subordinação Jurídica (recebe ordens de seu empregador)

EMPREGADOR nada mais é do que aquele que:

Admite o empregado

Dirige a prestação pessoal de serviços

Assalaria o empregado

“Toda relação de emprego é uma relação de Trabalho, mas nem toda relação de Trabalho é uma relação de Emprego”

Grupo Econômico Sempre que uma ou mais empresas tendo, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis à empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de

outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

§ único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

CTPS: é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

A CTPS será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 5 dias para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico;

- As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma e pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

- As anotações na CTPS serão feitas:

- a) na data-base;

- b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;

- c) no caso de rescisão contratual;

- d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

- A falta de cumprimento pelo empregador do disposto acarretará a lavratura do auto de infração,

- É vedado ao empregador EFETUAR ANOTAÇÕES DESABONADORAS à conduta do empregado em sua CTPS;

- Os acidentes do trabalho SERÃO OBRIGATORIAMENTE ANOTADOS pelo INSS na carteira do acidentado

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

É o acordo referente à relação de emprego entre EMPREGADOR e EMPREGADO.

- O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo

em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

- Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT;
- O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho

PRESCREVE: em 5 anos para o trabalhador urbano, ATÉ O LIMITE de 2 anos após a extinção do contrato;

FORMALIDADES DO CONTRATO

Pressupostos para validade da contratação: Um contrato de trabalho só é válido se obedecer aos seguintes pressupostos:

Capacidade do Empregado (agente) O Objeto Lícito e Formalidade exigida por Lei

CAPACIDADE: mesmo ausente a capacidade do empregado, os salários serão devidos.

- proibição de trabalho para crianças MENORES DE 14 ANOS; • de 14 a 16 anos - APRENDIZ;
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre p/ MENORES DE 18 ANOS;
- trabalho noturno: adicional noturno = + 20 % s/ salário contribuição
- trabalho perigoso: adicional periculosidade = + 30 % s/ sal. Contribuição

(• trabalho insalubre: adicional insalubridade máxima = + 40 %; média = + 30 %; mínima = + 10 % s/ Salário Mínimo

Obs.: Se o empregador oferecer os equipamentos de segurança que eliminem a insalubridade e/ou a periculosidade, os adicionais referidos serão eliminados. Cessado o risco, cessa o direito adicional.

OBJETO LÍCITO:

Se o objeto do emprego (ex. Jogo do Bicho) for ILÍCITO, o contrato será NULO. Entretanto, os salários serão devidos. No caso de atividade proibida (Ex. Policial Militar trabalhando como Segurança Particular) o contrato de trabalho será válido mas o PM poderá sofrer penalidade disciplinar.

FORMALIDADE:

Ex.: Contratação de servidor público sem a prévia aprovação em Concurso Público. O Contrato será NULO, conferindo ao trabalhador somente os salários proporcionais pelo tempo de serviço prestado, de acordo com o salário-mínimo

Conteúdo do Contrato de Trabalho: As cláusulas contratuais são de livre estipulação entre as partes, desde que não contravenham

Quanto à Forma: Expresso ou Tácito

Expresso - Contrato escrito ou verbal; é realizado quando existe a vontade EXPRESSA de contratação; é necessária a anotação na CTPS para que não exista a multa;

Tácito - é quando não existe a vontade manifesta de contratar alguém, mas o empregado vai ficando, vai ficando, até que se configure uma relação de trabalho.

DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Em regra, os contratos de Trabalho são realizados por prazo indeterminado.

Quanto ao Prazo de Duração: Indeterminado ou Determinado

Indeterminado - é a Regra;

Determinado - existem 3 hipóteses. Para ser válido o contrato, o mesmo precisa ser expresso e por escrito. O prazo de duração do contrato é de 2 (dois) anos , exceto para o contrato de experiência que é de 90 dias.

- serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; Ex.: empresa que fabrica produtos sazonais: fogos, ovos de páscoa, natal etc.
- atividades empresariais de caráter transitório. Ex.: substituição de empregados em férias;
- contrato de experiência. O contrato tem duração é de 90 dias (não 3 meses)

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Para ser considerada LÍCITA - deve preencher 2 requisitos básicos;
 - a) mútuo consentimento - empregado e empregador;
 - b) inexistência de prejuízo ao empregado
- Em algumas situações poderão ocorrer pequenas alterações, promovidas pelo empregador, mesmo sem a anuência do empregado
- Ex.: - Transferência do empregado do horário noturno p/ o horário diurno;
 - Reversão de empregado que ocupa cargo de gerência p/ outro cargo efetivo;
 - Transferência – elencados no art. 469, CLT;
 - Alteração por força externa – redução salarial decorrente de negociação coletiva (art. 7º, VI da CF)

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- é a cessação temporária **TOTAL** do contrato de trabalho
- não há prestação de serviços;

- **não** há pagamento de salários;

Obs.: Casos em que o Contrato de Trabalho é SUSPENSO

- licença não remunerada;
- auxílio-doença (após os 15 dias de afastamento);
- suspensão disciplinar;
- aposentadoria provisória;
- suspensão para inquérito do estável;
- exercício de cargo público não obrigatório;
- participação em greves, sem salários;
- desempenho de cargo sindical, se houver afastamento;
- participação em curso de qualificação profissional;
- ocupante de cargo de diretor de S/A.

INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- é a cessação temporária **PARCIAL** do contrato de trabalho
- não há prestação de serviços;
- **há** pagamento de salários;

Obs.: Casos em que o Contrato de Trabalho é INTERROMPIDO

- Domingos e feriados, se o empregado trabalhou durante a semana;
- Férias;
- Hipótese de ausências legais elencadas no artigo 473 da CLT;
- Licença paternidade;
- Ausências consideradas justificadas pelo empregador;
- Ausência no caso de aborto;
- Doença e acidente de trabalho nos primeiros 15 dias de afastamento;
- Aviso prévio indenizado;
- Afastamento para inquérito por motivo de segurança nacional;
- Ausência por trabalho nas eleições;

TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

1. por decisão do empregador: com justa causa, sem justa causa, aposentadoria;
2. por decisão do empregado: pedido de demissão, rescisão indireta, aposentadoria;
3. por desaparecimento de uma das partes: morte do empregador, extinção da empresa, morte do empregado;
4. por culpa recíproca;
5. por advento do termo do contrato: quando o contrato for por tempo determinado;
6. por motivo de força-maior;
7. extinção do contrato de trabalho por acordo (art. 484-A), fazendo jus o empregado aos seguintes direitos: a) metade do aviso prévio (se indenizado) e da multa do FGTS; b) demais verbas integrais; c) sacar 80% dos depósitos do FGTS. Perde direito ao seguro-desemprego – *Reforma Trabalhista*

JORNADA DE TRABALHO

Quantidade de labor diário do empregado.

LIMITAÇÃO DA JORNADA

JORNADA NORMAL / ORDINÁRIA: 8 hs/dia ou 44 hs/semana (REGRA)

FORMAS DE PRORROGAÇÃO

JORNADA EXTRAORDINÁRIA: aquela que exceda a jornada normal. O empregador pode trocar a Hora-Extra por folga (na mesma semana), e para tanto deve existir acordo ou convenção coletiva; ou pode pagar como hora-extra. (Adicional de 50 % sobre a hora-normal)

- Algumas profissões têm uma jornada diferenciada.

Não serão descontadas nem computadas como JORNADA EXTRAORDINÁRIA as variações de horário no registro de ponto **NÃO EXCEDENTES DE CINCO MINUTOS**, observado o limite máximo de dez minutos diários.

SOBREJORNADA: possibilidade de celebração de acordo de prorrogação de jornada de trabalho.

- Art. 59. - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

HORAS EXTRAS: A duração do trabalho normal não deve ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultadas a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo individual;

Pagamento das Horas-Extras – A remuneração do serviço extraordinário deve ser paga em, no mínimo 50 % a do normal

Compensação da Jornada de Trabalho e Banco de Horas – De acordo com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017, § 4º foi revogado. Foram acrescentados os §§ 5º e 6º, o primeiro dispondo que o banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação seja no período máximo de seis meses. O § 6º autoriza a compensação em acordo individual escrito ou tácito, mas as horas extras terão de ser compensadas no mesmo mês.

Considera-se **TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL** aquele cuja duração é de até trinta horas semanais, sem horas extras, ou vinte e seis horas, com possibilidade de horas extras até seis horas semanais (eram vinte e cinco horas).

- O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo PARCIAL SERÁ PROPORCIONAL À SUA JORNADA, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58 , por 30 (trinta), vezes o número de horas dessa duração.

- No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 58 , pelo número de horas de efetivo trabalho.

HORÁRIO DE TRABALHO

Jornada Diurna:

Trabalhador Urbano: das 5 as 22 hs

Jornada Noturna:

Trabalhador Urbano: das 22 as 5 hs – (hora = 52 m 30 s) (+ 20 % sobre o valor da hora diurna)

Jornada Mista: trabalha uma parte no horário diurno e uma parte no horário noturno

Horas de Sobreaviso: quando o empregado permanece em sua residência esperando o chamado da empresa para executar seu serviço. Recebe 1/3 do valor da hora-base a título de hora de sobreaviso. Escala máxima: 24 hs

Horas in itinere (itinerário) O § 2º do art. 58 da CLT sofreu radical mudança, desaparecendo as chamadas horas in itinere. Agora, o deslocamento de casa até o local de trabalho ou vice-versa, por qualquer meio, inclusive fornecido pelo empregador, não será computado na jornada, por não ser tempo à disposição do empregador. Em consequência, foi

revogado o § 3º do mesmo artigo, que previa os casos em que microempresas e empresas de pequeno porte poderiam, por meio de acordo ou convenção coletiva, regulamentar o transporte fornecido por essas empresas.

Horas de Prontidão: quando o empregado permanece na estrada aguardando pelo serviço iminente. Recebe 2/3 do valor da hora-base a título de hora de prontidão. Escala máxima: 12 hs;

Cartão ou Controle de Ponto: é obrigatório para empresas com mais de 20 funcionários. Alterado pela Lei 13.874/19 – Lei da Liberdade Econômica

Tolerância p/ entrada e saída é de 5 minutos (cada período), com um limite diário de 10 minutos. Se, no dia, o empregado ultrapassar os 10 minutos, será devida hora-extra pelo tempo total.

Nota: É permitido o *registro de ponto por exceção*: Autoriza que o empregador efetue o controle apenas da jornada extraordinária, desde que haja acordo coletivo ou individual nesse sentido. Lei 13.874/19 – Lei da Liberdade Econômica

Redução de Jornada

Exige a participação da Entidade Sindical. A duração do trabalho normal não deve ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultadas a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (crise econômica);

Considerações

- o adicional noturno (20 % sobre o valor da hora) INTEGRA A BASE DE CÁLCULO das horas-extras prestadas no período noturno;
- o Trabalhador Noturno tem direito à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos; e tem assegurado o direito ao adicional noturno de 20 %;
- aos empregados da área petrolífera e derivados, não é aplicada a hora reduzida;
- o adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado;
- a contribuição para o FGTS INCIDE sobre a remuneração mensal devida ao empregado, incluindo horas extras e adicionais eventuais;
- a transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno;

Intervalos

Deve haver um período mínimo de descanso dentro da jornada (intra-jornada), bem como entre as jornadas (Interjornadas)

- Art. 71. - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será,

no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não são computados na duração do trabalho.

§ 3º - O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. [\(Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015\)](#)

INTRAJORNADA: é deduzido da jornada de trabalho.

INTERJORNADA: pela regra geral, o descanso entre 2 (duas) jornadas deve ser de 11 horas, no mínimo.

HORÁRIO DE TRABALHO NOTURNO

Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

- A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (CINQUENTA E DOIS) MINUTOS E 30 (TRINTA) SEGUNDOS.

Considera-se NOTURNO, o trabalho URBANO executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal REMUNERADO de

24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

- Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Considerações

As empresas não poderão organizar horários que obriguem OS EMPREGADOS a fazer a refeição do almoço ANTES DAS 10 (DEZ) E DEPOIS DAS 13 (TREZE) HORAS e a de JANTAR ANTES DAS 16 (DEZESSEIS) E DEPOIS DAS 19:30 (DEZENOVE E TRINTA) HORAS.

FÉRIAS

Férias são um descanso anual remunerado, que devem ser pagas com acréscimo de 1/3 do salário normal

Requisitos para concessão de Férias

Prazo para aquisição de Férias = 12 meses

- Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:
 - I - 30 dias corridos, quando houver tido até 5 faltas;
 - II - 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas;
 - III - 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;
 - IV - 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas;
 - V - 0 dia , quando houver tido mais de 32 faltas.
- § 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.
- § 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.
- **Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de aquisição (01 ano), o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.**

• **As faltas justificadas não são consideradas para apuração do período de férias do empregado. São faltas justificadas:**

I - até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão;

II - até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 5 dias, em caso de nascimento de filho;

IV - por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue;

V - até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando vestibular;

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

NÃO TERÁ DIREITO A FÉRIAS aquele que faltar mais de 32 vezes durante o período aquisitivo, bem como ocorrer qualquer das hipóteses elencadas abaixo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias ;

II - permanecer gozando licença, percebendo salários, por mais de 30 dias;

III - deixar de trabalhar, percebendo salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos.

- se ocorrer alguma das hipóteses acima, inicia-se novo período aquisitivo.
- A licença na remunerada, a pedido do empregado, SUSPENDE o período aquisitivo de férias, ou seja, continua-se a contagem quando de seu retorno.

Período Concessivo das Férias (GOZO)

As férias serão concedidas por ato do empregador, dentro dos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

- As férias podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos (art. 134, § 1º da CLT);
- Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.
- Se, porventura, o empregado adoecer no período de gozo de férias, NÃO HAVERÁ SUSPENSÃO DESTAS.
- Se durante o período de férias a empregada gestante tiver seu filho, as férias SERÃO SUSPENSAS pelos 120 dias da licença-maternidade.

COMUNICAÇÃO DAS FÉRIAS

- A concessão das férias será comunicada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 dias. Dessa participação o empregado dará recibo.

- A época da concessão das férias será a que melhor atenda aos interesses do empregador.

• **Exceções :**

- Os membros de uma família, que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.
- O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Prazo para pagamento das Férias

O pagamento da remuneração das férias, e do abono, serão efetuados até 2 dias antes do início do respectivo período.

FÉRIAS COLETIVAS

Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

- o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias;
- Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.
- Os empregados contratados há menos de 12 meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

Nota: O § 1º do art. 134 da CLT foi alterado para permitir o gozo das férias em três períodos, desde que haja concordância do empregado. Um desses períodos não pode ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não podem ser inferiores a cinco dias corridos. Foi revogado o § 2º, que proibia o desdobramento das férias aos que tinham menos de 18 anos de idade e mais de 50 anos. Ficou vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (Reforma Trabalhista)

REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

salário pago por hora: apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

salário pago por tarefa: tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

salário pago por comissão: apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 meses que precederem à concessão das férias.

- A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.
- Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.
- Terço Constitucional o gozo de férias anuais será remunerada com 1/3 a mais do que o salário normal;

ABONO DE FÉRIAS

É facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Este abono independe da concordância do empregador.

- O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.
- O pagamento da remuneração das férias, e do abono, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo das férias. O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do término das férias.
- Este abono é proibido para os empregados admitidos em regime de tempo parcial.
- O abono de férias, desde que não excedente de 20 (vinte) dias do salário, não integrará a remuneração do empregado.

EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

I – Empregados c/ + de 1 ano de serviços

- férias vencidas e não gozadas, SEMPRE serão devidas, não importando a causa.
- será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.
- Férias Proporcionais

Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

II – Empregados c/ - de 1 ano de serviços

- Férias Proporcionais somente serão devidas quando:

- O empregado for despedido sem justa causa,
- ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado,
- A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial

PRESCRIÇÃO DAS FÉRIAS

A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada da data da entrada da reclamação trabalhista no fórum, ou se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

- Prazos de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

Ex:: o empregado é admitido na empresa em 01/05/1995. É demitido em 21/08/2002, tendo trabalhado por 7 anos e 4 meses. Neste período ele não gozou, em nenhuma oportunidade, as férias a que tinha direito, por culpa única e exclusiva do empregador.

Para entrar com uma RT – Reclamação Trabalhista, ele tem um prazo de 2 (dois) anos a contar da data do término do contrato de trabalho. Dentro deste prazo de 2 anos, a partir do momento em que ele dá entrada na sua RT, ele pode reivindicar todas as verbas trabalhistas dos últimos 5 (cinco) anos. Portanto, ele terá direito a receber o valor, em dobro, das férias não gozadas dos anos de 2002 (proporcionais), 2001, 2000, 1999, 1998 e 1997.

REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

- Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

Remuneração = Salário + Gorjeta

SALÁRIO: é a contraprestação paga pelo empregador pelos serviços prestados pelo empregado; a diferença é que a gorjeta é paga por terceiros, e não pelo empregador. Nem tudo que o empregador concede ao empregado terá natureza salarial. Algumas verbas concedidas pelo empregador não terão tal natureza, pois são indenizatórias, e não integrarão o salário

SALÁRIO PROFISSIONAL

Não é salário normativo, que é aquele definido em norma coletiva. É o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho • é fixado em lei para determinada profissão.

SALÁRIO NORMATIVO

É o salário definido em norma coletiva, através de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

- este salário é determinado para uma certa categoria profissional.

PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO DO SALÁRIO

- O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado. Não se prova o pagamento por testemunha.
- Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária;
- Para o EMPREGADO DOMÉSTICO, qualquer meio de prova vale para comprovar o pagamento de salário; • O salário será pago em moeda corrente do País.;
- Irredutibilidade do salário salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- Impenhorabilidade os salários não podem sofrer a ação de penhora;
- Falência do Empregador os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa;
- **É SALÁRIO** quantia paga em dinheiro pelo empregador que TERÁ natureza salarial
 - integram o salário, além da importância fixa, apenas as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Assim, não integram, mesmo que habituais: ajuda de custo, auxílio-alimentação (não pode ser em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos. Em consequência, tais verbas não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base para incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. O novo § 4º do art. 457 da CLT define prêmio como sendo liberalidades concedidas pelo empregador (bens, serviços, dinheiro) a empregado ou grupo de empregados por desempenho superior ao normal
 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.
 - Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.
 - O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.
 - Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

Pagamento do Salário:

- salário deve ser pago em moeda nacional, exceto:
- se a obrigação tiver que ser cumprida no exterior;
- se o empregado for técnico estrangeiro;

Salário Complessivo: Não é permitido que o empregador pague o empregado sem que seus direitos estejam corretamente discriminados no holerith.

Os direitos trabalhistas não podem ser englobados.

GRATIFICAÇÃO DE NATAL

Beneficiários: Tem natureza híbrida, já que é devido uma única vez, a cada ano. Benefício correspondente ao 13º salário ou gratificação de natal devido ao EMPREGADO, segurado ou dependente, que durante o ano recebeu: auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria, pensão por morte ou auxílio reclusão..

DESCONTOS LEGAIS

Descontos nos Salários: Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto no salário do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

• Podem ser descontados

- contribuição previdenciária;
- adiantamentos;
- vales;
- pensão alimentícia;
- descontos legais (IR,);
- Aviso-Prévio;
- Vale-Transporte – até 6 % do salário do empregado;
- Danos causados pelo empregado. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.
- Não podem ser descontados
 - Seguro de vida;
 - EPI - Equipamento de Proteção Individual, fornecido ao empregado para sua segurança

FGTS - FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

Exemplo:

Matheus trabalha na empresa X e ganha R\$ 1.200,00 mensais. No início de cada mês, a empresa X DEPOSITA numa conta bancária aberta em nome de Matheus, na Caixa Econômica Federal - CEF, o valor correspondente a 8% do seu salário. O total desses depósitos mensais realizados pela empresa em nome de Matheus CONSTITUI o que se chama de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, que funciona como uma garantia ao empregado demitido sem justa causa. Os valores do FGTS pertencem exclusivamente aos empregados, que em algumas situações poderão levantar o total depositado em seus nomes.

O percentual de 8% do FGTS não é recolhido somente sobre o valor do salário recebido pelo empregado. Incide também (BASE DE CÁLCULO) sobre:

- o valor das horas extras;
- dos adicionais de periculosidade e insalubridade e do trabalho noturno;
- do 13º salário;
- sobre o valor das férias e de um terço (1/3) constitucional das férias;
- sobre o valor do aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

Nos casos de **interrupção** do contrato de trabalho (quando o empregado deixa a empresa para prestar o serviço militar obrigatório ou sai em licença maternidade ou paternidade, em licença para tratamento de saúde ou em virtude de acidente de trabalho) **a EMPRESA É OBRIGADA A CONTINUAR RECOLHENDO O FGTS DO EMPREGADO AFASTADO.**

- No caso de licença para tratamento de saúde, a empresa só é obrigada a recolher o FGTS relativo aos primeiros 15 dias de afastamento do empregado, e nos demais casos o recolhimento é feito enquanto durar o período de afastamento.
- As empresas estão obrigadas a comunicar mensalmente aos seus funcionários os valores recolhidos ao FGTS;
- Quando o empregado constatar que a empresa não está recolhendo corretamente o valor do seu FGTS, ele próprio ou o sindicato a que esteja vinculado poderá entrar com um processo na Justiça do Trabalho contra a empresa, a fim de obrigá-la a efetuar o depósito dos valores corretos.

Estabilidades Provisórias:

DIRIGENTE SINDICAL

É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até 1 ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

GESTANTE

Estabilidade: é VEDADA a demissão da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

- a EMPREGADA DOMÉSTICA não terá direito à estabilidade, mas terá direito à licença de 120 dias;
- se a empregada gestante for demitida dentro do prazo de estabilidade, ela poderá requerer junto à Justiça do Trabalho uma INDENIZAÇÃO, NUNCA uma REINTEGRAÇÃO.

INTEGRANTE DA CIPA tem garantia de emprego contado a partir da sua candidatura até 1 ano após o final do mandato.

Membro de Comissão de Conciliação Prévia (CCP): tem garantia de emprego contado a partir da sua candidatura até 1 ano após o final do mandato.

O ACIDENTADO :O EMPREGADO que sofreu acidente do trabalho TEM GARANTIDA, pelo prazo mínimo de 01 ANO, a MANUTENÇÃO DO SEU CONTRATO DE TRABALHO NA EMPRESA, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

- O EMPREGADO reabilitado poderá ter remuneração menor do que a da época do acidente, desde que compensada pelo valor do auxílio-acidente.

RESCISÃO CONTRATUAL

Conceito: é a terminação do vínculo de emprego, podendo se dar por parte do empregador (através da demissão), ou por parte do empregado.

RESILIÇÃO: dissolução do emprego por iniciativa das partes, através do pedido de demissão (por parte do empregado), pedido de aposentadoria ou demissão sem justa causa (por parte do empregador).

RESOLUÇÃO: dissolução por iniciativa das partes em decorrência de conduta faltosa: DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA ou RESCISÃO INDIRETA.

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

VERBAS RESCISÓRIAS no caso do término do contrato de trabalho.

Saldo de Salário: dia trabalhado e não recebido

Aviso Prévio

Férias Décimo

Terceiro Salário

Fundo de Garantia

Seguro Desemprego

HIPÓTESES DE TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

1. por decisão do empregador: com justa causa, sem justa causa, aposentadoria;
2. por decisão do empregado: pedido de demissão, rescisão indireta, aposentadoria;
3. por desaparecimento de uma das partes: morte do empregador, extinção da empresa, morte do empregado;

4. por culpa recíproca;
5. por advento do termo do contrato: quando o contrato for por tempo determinado;
6. por motivo de força-maior;
7. por mútuo acordo.

CESSAÇÃO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR:

DISPENSA DO EMPREGADO SEM JUSTA CAUSA:

O empregador não declina o motivo da rescisão. Isso é um direito que o empregador tem. Todavia, há um freio a tal direito, a chamada garantia de emprego ou estabilidade.

Formalidades: Se o empregado tiver mais de 1 ano de serviço, há a necessidade de homologação da rescisão junto à DRT ou Sindicato.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

Direitos Rescisórios: Saldo de Salário; Aviso-Prévio; 13º salário proporcional; FGTS + 40 % de multa; Férias vencidas e não gozadas.

Prazo de Pagamento: O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos

Até o 10º dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

DISPENSA DO EMPREGADO COM JUSTA CAUSA: é importante registrar que não haverá falta grave sem previsão em LEI.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade - desonestidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

- e) desídia (negligência, preguiça, desleixo, desatenção) no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar;
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
 - Considera-se justa causa, para efeito de rescisão de contrato de trabalho do empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis
 - o empregador não poderá anotar na CTPS do empregado, o motivo da dispensa por justa causa

Direitos Rescisórios: Saldo de Salário;

Férias Vencidas e não gozadas.

CESSAÇÃO POR INICIATIVA DO EMPREGADO:

PEDIDO DE DEMISSÃO: Não havendo prazo estipulado, o empregado que pedir demissão deverá avisar o empregador de sua resolução com a antecedência mínima de:

I - 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinquena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

Direitos: Saldo de Salário; Férias (na proporção de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 14 dias)

Formalidades: O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

RESCISÃO INDIRETA: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

Verbas Rescisórias: as verbas rescisórias devidas ao empregado, neste caso, são as mesmas devidas quando há rescisão injusta de iniciativa patronal. • Saldo de Salário; Aviso-Prévio; 13º salário proporcional; FGTS + 40 % de multa; Férias vencidas e não gozadas

APOSENTADORIA REQUERIDA PELO EMPREGADO: a permanência do empregado no serviço após seu requerimento necessitará de aceitação do empregador.

- com a aposentadoria, o INSS autoriza:
- levantamento do FGTS;
- baixa na CTPS, no dia anterior ao início da aposentadoria;
- caso o empregado continue prestando serviços na empresa, iniciar-se-á novo contrato de trabalho no dia imediato subsequente à baixa.

CESSAÇÃO POR DESAPARECIMENTO DE UMA DAS PARTES

MORTE DO EMPREGADO :É como se fosse por pedido de demissão, mas com a possibilidade de levantamento imediato do FGTS.

MORTE DO EMPREGADOR PESSOA FÍSICA OU EMPRESA INDIVIDUAL: Não há obrigatoriedade de pagamento da multa de 40% sobre o FGTS neste caso.

EXTINÇÃO DA EMPRESA: As verbas rescisórias devidas são as mesmas quando se opera a rescisão sem justa causa.

- a Falência, com continuação das atividades pelo síndico, NÃO ACARRETA EXTINÇÃO do contrato de trabalho dos empregados.

CESSAÇÃO POR CULPA RECÍPROCA: Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Elementos caracterizadores:

- a) existência de 2 faltas graves;
- b) contemporaneidade;
- c) proporcionalidade das faltas. (troca de ofensas verbais).

CESSAÇÃO PELO TÉRMINO DO CONTRATO :É a extinção normal do contrato de trabalho, quando o mesmo foi feito por prazo determinado.

Direitos Rescisórios: FGTS; 13º salário proporcional; Férias vencidas e não gozadas;

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente Art., o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. § 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

CESSAÇÃO DO CONTRATO POR FORÇA MAIOR :Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador EXCLUI a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte: I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478 ; II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Art. 504 - Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.

CESSAÇÃO DO CONTRATO POR ACORDO MÚTUO:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - por metade

a) o aviso prévio, se indenizado;

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Nota: não terá direito ao Seguro Desemprego.

O AVISO PRÉVIO:

É um direito dos trabalhadores urbanos e rurais, constante da CF, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

Cabimento: Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - 8 dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior II - 30 dias aos que perceberem por quinquena ou mês, ou que tenham mais de 12 meses de serviço na empresa.

- A falta do aviso prévio por parte do empregador DÁ ao EMPREGADO o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

- A falta de aviso prévio por parte do empregado DÁ ao EMPREGADOR o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.
- É devido o aviso prévio na despedida indireta.
- Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.
- O valor das horas extraordinárias habituais INTEGRA O AVISO PRÉVIO INDENIZADO.
- O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.
- O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO INTEGRAL.
- Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.
- Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso não tivesse sido dado.
- O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, COMETER qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

INSTRUMENTOS NORMATIVOS – CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS

Como instrumentos normativos decorrentes das negociações coletivas, temos:

ACORDOS COLETIVOS: firmados entre o SINDICATO DOS EMPREGADOS e a EMPRESA EMPREGADORA

CONVENÇÕES COLETIVAS: firmados entre o SINDICATO DO EMPREGADOS e o SINDICATO DOS EMPREGADORES.

Convenção Coletiva de Trabalho é o ACORDO DE CARÁTER NORMATIVO, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

- Na falta do sindicato, os acordos ou convenções são firmados pelas Federações e, na falta destas, pelas Confederações.
- Os acordos e convenções coletivas terão um prazo máximo de vigência de 2 anos

DISSÍDIO COLETIVO

No caso das negociações coletivas não lograrem êxito, É FACULTADO aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de DISSÍDIO COLETIVO.

Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o DISSÍDIO COLETIVO deverá ser instaurado dentro dos 60 dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo. • Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente. • O Dissídio Coletivo será julgado pela Justiça do Trabalho

DIREITO DE GREVE

Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a CESSAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO - GREVE

- A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 horas, da paralisação.

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

ATIVIDADES ESSENCIAIS

Alguns serviços ou atividades são essenciais e a Lei dispõe sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Com relação a estes serviços, os trabalhadores em greve deverão mantê-los em funcionamento.

- São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI- compensação bancária.

- Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de COMUM ACORDO, A GARANTIR, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

ABUSO DO DIREITO DE GREVE

Constitui ABUSO DO DIREITO DE GREVE a inobservância das normas contidas na Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

EFEITOS DA GREVE SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO

Observadas as condições previstas na Lei, a participação em greve SUSPENDE o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

- É VEDADA a RESCISÃO de contrato de trabalho DURANTE A GREVE, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência faltas graves cometidas durante a greve.

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As empresas e os sindicatos PODEM INSTITUIR Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

- A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo 2 e, no máximo, 10 membros, e observará as seguintes normas:

I- a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional; II- haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares; III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

- É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, ATÉ UM ANO APÓS O FINAL DO MANDATO, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

- A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.

- Qualquer demanda de natureza trabalhista SERÁ SUBMETIDA à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

- **NÃO PROSPERANDO A CONCILIAÇÃO**, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

- **ACEITA A CONCILIAÇÃO**, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

- **O TERMO DE CONCILIAÇÃO** é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

JUSTIÇA DO TRABALHO

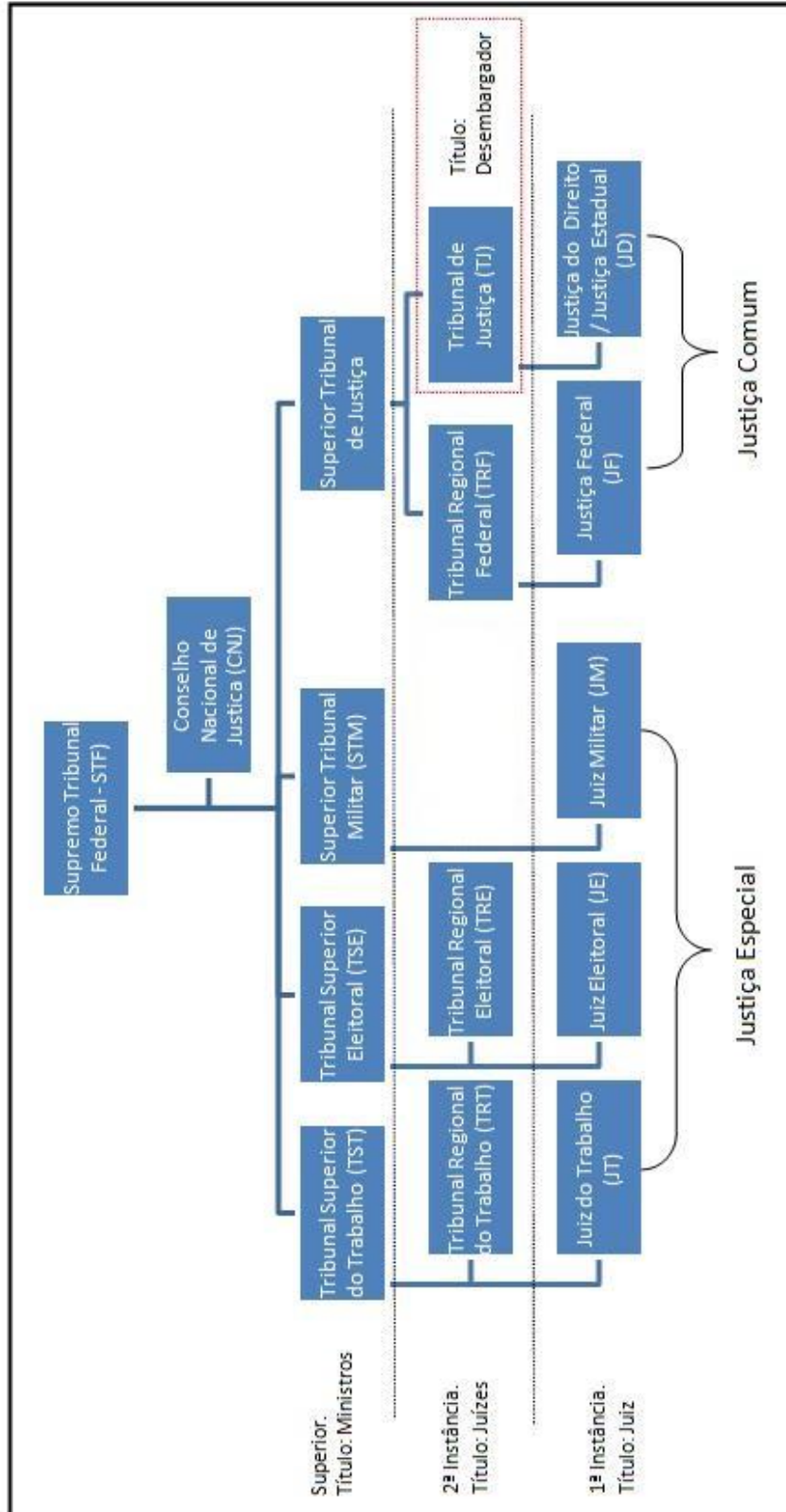
JURISDIÇÃO

Quando se constitui a vida em sociedade, é fato notório a ocorrência de conflito de interesses entre os particulares. Para resolver tais conflitos, estabelecer as normas desta sociedade e administrá-la, surge a necessidade de **CONSTITUIÇÃO DO ESTADO**, que apresenta sua forma tripartida:

PODER LEGISLATIVO Com finalidade de estabelecer normas; **PODER EXECUTIVO** Com finalidade de administrar; **PODER JUDICIÁRIO** com finalidade de resolver os conflitos de interesse.

A atividade do judiciário é de, em sendo provocado, **ANALISANDO O ORDENAMENTO PÁTRIO ESTABELECIDO PELO PODER LEGISLATIVO**, dizer qual das partes envolvidas no conflito de interesses está com a razão, ou seja, dizer (direcionar) o direito (juris) jurisdicionar

Entretanto, não é demais dizer que temos conflitos das mais variadas ordens: de natureza trabalhista, civil, criminal, tributária, comercial, etc. Em razão do grande número de provocações ao judiciário, surgiu a necessidade de, dentro do referido poder, haver uma divisão de atribuições (estabelecendo-se de competências), para que o poder judiciário pudesse dar uma prestação jurisdicional da mais alta qualidade.



Testando seus conhecimentos:

1) Que período é considerado noturno para o acréscimo do adicional?

() 22:00 as 6:00

() 21:00 as 4:00

() 22:00 as 5:00

2) Qual o significado da sigla ASO?

() Associação de Saúde Ocupacional

() Atestado de Saúde Ocupacional

() Alteração Sistema Operacional

3) Qual a % máxima que a empresa pode descontar do funcionário referente ao Vale Transporte?

() 6%

() 5,5%

() 7%

4) Qual o limite de horas semanais para o trabalhador com contrato de trabalho .

() 48

() 40

() 44

5) Explique quando o funcionário tem direito a férias e como é o cálculo da mesma.

6) O que é abono pecuniário ?

7) Um colaborador ganha por dia R\$10,00 e fez no mês 5 horas extras com acréscimo de 70% , qual o valor que receberá de horas extras ?

8) A partir de qual dia de afastamento que o INSS começa a pagar ?

() 13°

() 16°

() 15°

9) O funcionário pode solicitar a 1ª parcela do 13º salário junto com as férias ?

() sim

() não

() talvez

10) Qual a data limite para pagamento do 13º salário ?

() 15 dezembro

() 20 dezembro

() 15 novembro

11) Dê três justificativas para abono da falta ?

12) Quando podemos aplicar a justa causa ?

13) O aviso prévio indenizado é contado para o cálculo de férias e 13º salário ?

() em alguns casos

() verdadeiro

() falso

14) CALCULO DE FÉRIAS

Funcionária: Elizabete dos Santos

Período de Aquisitivo: 16/05/2015 à 15/05/2016

Sendo solicitado com Abono Pecuniário e a 1ª Parcela do 13º Salário.

Salário: R\$ 2.500,00 –

Início do descanso: 09/03/2017

Detalhamento do cálculo, com demonstração de todas as bases.

15) CALCULO RESCISÃO

Funcionário: João da Silva

Admissão: 06/01/2014

Demissão: 05/03/2017

Salário: R\$ 1.748,20 (por Mês) – Não possui dependente

Aviso Prévio: Indenizado

Optante pelo Vale Transporte, sendo uma condução ida e volta no valor unitário de R\$ 7,00, sendo entregue o período integral de Março/2017, onde não houve nenhuma devolução de passes.

Tirou férias, referente ao período aquisitivo de 06/01/2014 à 05/01/2015 .

Possui uma falta sem justificativa, não descontar DSR.

1) Detalhamento do cálculo, com demonstração das bases.

Para suas anotações: