



Direito Material Do Trabalho

Professor: JOÃO LUIZ BONELLI RODRIGUES

Resumo

Advogado formado no ano de 2007 pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo; Advogado atuante na Área Trabalhista e Previdenciária desde 2008; Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho; Professor em cursos de Pós Graduação e de Cursos Preparatórios para o Exame da Ordem dos Advogados do Brasil; e Pai do Murilo.

NOVIDADES

LEI 13.874/19 - DECLARAÇÃO DE DIREITOS DE LIBERDADE ECONÔMICA

PRAZO PARA ANOTAÇÃO DA CTPS – 5 DIAS (ART.29,CLT)

ANOTAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO (ART.74,CLT)

- OBRIGATORIEDADE APENAS PARA EMPRESAS COM MAIS DE 20 EMPREGADOS;
- PERMITIDO PRÉ-ASSINALAR O PERÍODO DE REPOUSO;
- PERMITIDO O REGIME DE PONTO POR EXCEÇÃO, POR MEIO DE ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO, ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA.

ESTABILIDADES

GESTANTE

DIREITO:

DESDE A CONFIRMAÇÃO DA GRAVIDEZ ATÉ 5 MESES APÓS O PARTO.

REGRAS:

- **SÚMULA 244 DO TST**
- **DOMÉSTICA** (art. 25 da LC 150/15)
- **AVISO PRÉVIO** (art. 391-A da CLT)

A EMPREGADA TERÁ DIREITO À ESTABILIDADE SE A GRAVIDEZ OCORRER NA VIGÊNCIA DO AVISO PRÉVIO (ARTIGO 391-A DA CLT).

- **O DISPOSTO NO ARTIGO 391-A DA CLT APLICA-SE AO EMPREGADO ADOTANTE AO QUAL TENHA SIDO CONCEDIDA GUARDA PROVISÓRIA PARA FINS DE ADOÇÃO. (PARÁGRAFO ÚNICO DO REFERIDO ARTIGO - LEI 13.509/17)**

LICENÇA MATERNIDADE

REGRAS:

- **ADOÇÃO** (art. 392-A da CLT)
- **ART. 392-A. À EMPREGADA QUE ADOTAR OU OBTIVER GUARDA JUDICIAL PARA FINS DE ADOÇÃO DE CRIANÇA OU ADOLESCENTE SERÁ CONCEDIDA LICENÇA-MATERNIDADE DE 120 DIAS. (LEI 13.509/17)**
- **MORTE DA GENITORA** (art. 392-B da CLT)
- **ADOÇÃO PELO EMPREGADO** (art. 392-C da CLT)
- **LICENÇA MATERNIDADE – 120 dias e 180 dias** (Empresa Cidadã)



- **LICENÇA PATERNIDADE – 5 dias e 20 dias**
- **ABORTO NÃO CRIMINOSO** (art. 395 da CLT)

GESTANTE

INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

A mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 2 descansos de meia hora cada um para amamentar seu filho, **inclusive se advindo de adoção** até que este complete 6 meses de idade (ART. 396 DA CLT).

(§1º) QUANDO O EXIGIR A SAÚDE DO FILHO, O PERÍODO DE 6 (SEIS) MESES PODERÁ SER DILATADO, A CRITÉRIO DA AUTORIDADE COMPETENTE. (LEI 13.467/17)

(§2º) OS HORÁRIOS DOS DESCANSOS PREVISTOS NO CAPUT DESTE ARTIGO DEVERÃO SER DEFINIDOS EM ACORDO INDIVIDUAL ENTRE A MULHER E O EMPREGADOR. (LEI 13.467/17)

LOCAL INSALUBRE

Art.394-a. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

li - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

lii - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§3º quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

ACIDENTE DE TRABALHO

DIREITO:

12 MESES APÓS A ALTA DO INSS

REGRAS:

TIPOS DE ACIDENTE (artigos 19 até 21 da Lei 8.213/91)

- *ACIDENTE TÍPICO*
- *ACIDENTE DE TRAJETO (REVOGADO PELA MP 905/19)*
- *MOLÉSTIAS PROFISSIONAIS*

DOMÉSTICO (art. 34, III da LC 150/15)

- **REQUISITOS** (art. 118 da Lei 8.213/91 + Súmula 378, II do TST)
- **SÚMULA 378 DO TST** - exceções
- **NEXO INFORTUNÍSTICO DIRETO E INDIRETO**
- **INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO**
- **FGTS** (art. 15, §5º da lei 8.036/90)
- **SÚMULA 440 DO TST (PLANO DE SAÚDE)**
- **ABANDONO DE EMPREGO** (Súmula 32 do TST)

MEMBRO DA CIPA

DIREITO:

DESDE O REGISTRO DE SUA CANDIDATURA ATÉ UM ANO APÓS O FINAL DO SEU MANDATO (QUE É DE 1 ANO)

REGRAS: (artigos 162 até 165 da CLT)

- **TITULARES E SUPLENTE**S (súmula 339 do TST e súmula 676 do STF)
- **SOMENTE OS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS**
- **POSSIBILIDADE DE REELEIÇÃO – 1(UMA)**
- **A ESTABILIDADE PERSISTE NO CASO DE EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO ?**
- **O CIPEIRO PODE SER DEMITIDO POR MOTIVO DISCIPLINAR, TÉCNICO, ECONÔMICO OU FINANCEIRO.**

DIRIGENTE SINDICAL

DIREITO:

DESDE O REGISTRO DE SUA CANDIDATURA ATÉ UM ANO APÓS O FINAL DO SEU MANDATO (QUE É DE 3 ANOS)

REGRAS:

- **TITULARES E SUPLENTE**S (ART. 543, §3º da CLT e ART. 8º, VIII da CF)
- **COMPOSIÇÃO** – MÍNIMO 3 e MÁXIMO de 7 MEMBROS
- **CONSELHO FISCAL** - 3 MEMBROS (OJ 365 da SDI-1 do TST)
- **DELEGADO SINDICAL** - OJ 369 da SDI-1 do TST
- **REGISTRO DA CANDIDATURA NO AVISO PRÉVIO**
- **A ESTABILIDADE PERSISTE NO CASO DE EXTINÇÃO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL NO ÂMBITO DA BASE TERRITORIAL DO SINDICATO ?**

COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

(artigo 510-D, §3º da CLT - Lei 13.467/17)

- **DIREITO:**
- *DESDE O REGISTRO DE SUA CANDIDATURA ATÉ UM ANO APÓS O FINAL DO SEU MANDATO (QUE É DE 1 ANO)*
- **REGRAS:**
 - pode ser demitido por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.
 - os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.
 - o membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

APRENDIZ

- **Art. 433.** O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no §5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:
 - I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;
 - II – falta disciplinar grave;
 - III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou
 - IV – a pedido do aprendiz.

CELETISTAS – ARTIGO 41 DA CF

- ***“Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.”***
- **Súmula nº 390 do TST**
 - I - O SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL É BENEFICIÁRIO DA ESTABILIDADE PREVISTA NO ART. 41 DA CF/1988.
 - II - AO EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA(*) OU DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA (**), AINDA QUE ADMITIDO MEDIANTE APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO, NÃO É GARANTIDA A ESTABILIDADE PREVISTA NO ART. 41 DA CF/1988.
- * EBCT (Correios), C.E.F, BNDS, etc
- ** Banco do Brasil e Petrobrás
- **REGRAS ESPECÍFICAS**

- **1. REGRA DA OJ 399 DA SDI-1 DO TST (PROPOSITURA DA AÇÃO APÓS O PERÍODO DA ESTABILIDADE)**
- **2. SE PEDIR REINTEGRAÇÃO O JUIZ PODE CONCEDER A INDENIZAÇÃO MESMO SEM PEDIDO ? (SÚMULA 396 DO TST)**
- **3. REGRA DA SÚMULA 443 do TST**
 - PORTADOR DE HIV OU DOENÇA GRAVE
- **4. DISPENSA DE DEFICIENTE OU BENEFICIÁRIO REABILITADO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (art. 93, §1º, da Lei 8.213/91)**
- **5. QUAL O PROCEDIMENTO PARA DEMISSÃO NA HIPÓTESE DE JUSTA CAUSA? (SÚMULA 379 DO TST)**

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

- **ARTIGO 461 DA CLT**
- **NOVAS REGRAS - LEI 13.467/17**

REQUISITOS

- MESMO EMPREGADOR
- MESMA FUNÇÃO
- **MESMO ESTABELECIMENTO EMPRESARIAL**
- TRABALHO DE IGUAL VALOR E COM A MESMA PERFEIÇÃO TÉCNICA
- **DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO NÃO SEJA SUPERIOR A 4 ANOS E A DIFERENÇA DE TEMPO NA FUNÇÃO NÃO SEJA SUPERIOR A 2 ANOS**

SÚMULA 6 do TST:

- A EQUIPARAÇÃO SALARIAL SÓ É POSSÍVEL SE O EMPREGADO E O PARADIGMA EXERCEREM A MESMA FUNÇÃO, DESEMPENHANDO AS MESMAS TAREFAS, NÃO IMPORTANDO SE OS CARGOS TÊM, OU NÃO, A MESMA DENOMINAÇÃO.
- É DO EMPREGADOR O ÔNUS DA PROVA DO FATO IMPEDITIVO, MODIFICATIVO OU EXTINTIVO DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

QUANDO A EQUIPARAÇÃO É INDEVIDA ?

- QUADRO DE CARREIRA
- PARADIGMA READAPTADO
 - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (§2º)
 - As promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (§ 3º)

- A equiparação só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (§ 5º)

- No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social. (§ 6º)

EQUIPARAÇÃO – SERVIDOR PÚBLICO

O ART. 37, XIII, DA CF **veda** a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, não aplicando o art. 461 da clt quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela clt (oj 297 da sdi-1 do tst)

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO (súmula 159 do TST)

INTERVALOS

INTERVALO ENTRE DUAS JORNADAS: ART. 66 da CLT.

1. É o famoso intervalo **interjornada**.
2. O intervalo deve ser de, no mínimo, 11 horas.
3. O intervalo não é computado na duração do trabalho.
4. A violação desse intervalo consiste no pagamento da integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional. (oj 355 da sdi-1 do tst).
5. A empregada doméstica também tem direito a esse intervalo (art. 15 da lc 150/2015).

INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO: ART. 71 da CLT

É um dos intervalos **intra jornada**

Jornada de até 4 horas diárias: não tem direito ao intervalo para refeição.

Jornada superior a 4 horas até 6 horas diárias: intervalo de 15 minutos;

Jornada superior a 6 horas diárias: intervalo de no mínimo 1 hora podendo se estender até 2 horas (*através de acordo escrito ou negociação coletiva poderá ser até maior que 2 horas*)

O INTERVALO **NÃO É COMPUTADO** NA DURAÇÃO DO TRABALHO.

INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO: PODE SER REDUZIDO ?!

REGRA: O limite mínimo de uma hora pode ser reduzido por ato do ministério do trabalho (artigo 71, §3º, clt).

O intervalo pode ser reduzido por negociação coletiva, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas (ARTIGO 611-A, III DA CLT - LEI 13.467/17).

EXCEÇÃO: O intervalo poderá ser reduzido e/ou fracionado quando compreendidos entre o término da 1ª hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho para os **motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros.** (ART.71, §5º DA CLT)

EXCEÇÃO: para o **empregado doméstico** admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução para 30 minutos (art. 13 da lc 150/2015).

OUTRAS REGRAS:

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (NOVA REDAÇÃO DO ARTIGO 71, §4º, CLT - LEI 13.467/17).

ULTRAPASSADA HABITUALMENTE A JORNADA DE 6 (SEIS) HORAS de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada **mínimo de uma hora**, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da clt. (súmula 437, iv do tst). – aplicação nos contratos de 6hs

OUTROS INTERVALOS

INTRAJORNADA:

ESTES COMPUTAM NA JORNADA DE TRABALHO

EMPREGADOS EM MINAS DE SUBSOLO:

15 minutos após 3 horas de trabalho consecutivo

SERVIÇOS DE DATILOGRAFIA E DIGITAÇÃO:

10 minutos a cada 90 de trabalho consecutivo

INTERIOR DE CÂMARAS FRIGORÍFICAS:

20 minutos após 1 hora e 40 minutos de trabalho consecutivo

Obs: o empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da clt, **ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito** ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da clt. (súmula 438 do tst)

Outros intervalos

Intervalo para a mulher antes de realizar hora extra:

o intervalo de 15 minutos antes de iniciar a jornada extraordinária **foi revogado** pela lei 13.467/17

SÚMULA 118 DO TST

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

DSR

1. Deve ser preferencialmente aos domingos.
2. Esse período de repouso é de 24 horas consecutivas.
3. O dsr é hipótese de interrupção do contrato de trabalho
4. O trabalho prestado em domingos e feriados e não compensados, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal (súmula 146 do tst)
5. A concessão de dsr após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro (oj 410 da sdi-1 do tst)

Obs: fica autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados.

O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, 1 vez no período máximo de 4 semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, 1 vez no período máximo de 7 semanas para o setor industrial. (artigo 68, clt - redação dada pela **mp nº 905, de 2019**)

CONTRATO AUTÔNOMO

ART. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta consolidação. [\(INCLUÍDO PELA LEI Nº 13.467, DE 2017\)](#)

CONTRATO INTERMITENTE

ARTIGO 443, §3º DA CLT - LEI 13.467/17

"Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria."

REGRAS: ARTIGOS 452-A DA CLT

- ❖ O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.
- ❖ o empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.
- ❖ recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

- ❖ A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.
- ❖ aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.
- ❖ O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.
- ❖ Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:
 - I - Remuneração;
 - II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;
 - III - décimo terceiro salário proporcional;
 - IV - Repouso semanal remunerado; e
 - V - Adicionais legais.
- ❖ O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no §6º deste artigo.
- ❖ O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do fundo de garantia do tempo de serviço, na forma da lei, com base nos

valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

- ❖ A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

EMPREGADOR

§2º DO ARTIGO 2º DA CLT

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. (nova redação dada pela lei 13.467/17)

§3º - não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (INCLUÍDO PELA LEI 13.467/17)

OBS1: a prestação de serviços para mais de uma empresa do mesmo grupo durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário (súm 129 do tst).

OBS2: Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados. (ARTIGO 10 DA CLT)

OBS3: A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. (ARTIGO 448 DA CLT)

OBS4: Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos artigos 10 e 448 da clt, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. (Art. 448-A DA CLT - lei 13.467/17)

OBS5: A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. (parágrafo único do Art. 448-A DA CLT - lei 13.467/17)

OBS6: O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência: I - a empresa devedora; II - os sócios atuais; e III - os sócios retirantes. (Art. 10-A. da clt - lei 13.467/17)

OBS7: O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato. (parágrafo único do Art. 10-A. da clt - lei 13.467/17)

ADICIONAL NOTURNO

1. EMPREGADO URBANO (Art. 73 da CLT) e DOMÉSTICO (Art. 14, §1º LC 150/2015)

- Será de pelo menos 20% sobre a hora diurna.
- Período de trabalhado entre 22:00 e 5:00
- A hora noturna é reduzida – de 52 minutos e 30 segundos

2. EMPREGADO RURAL (Lei 5.889/73)

- Será de 25% sobre a hora normal.
- Período trabalhado entre 21:00 e 5:00 (lavoura)
- Período trabalhado entre 20:00 e 4:00 (pecuária).

3. ADVOGADO EMPREGADO: (art. 20, §3º, Lei 8.906/94)

- Será De 25% Sobre A Hora Normal
- Período Trabalhado Entre 20:00 E 5:00

REGRAS GERAIS

- Transferência para o período diurno (súmula 265 do tst)
- na prorrogação da jornada noturna (súmula 60, ii do tst)
- integra o salário para todos os efeitos (súmula 60, i do tst)
- jornada 12 x 36 – prorrogação após as 05:00 da manhã

A remuneração mensal pactuada em regime 12 x 36 abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno (artigo 59-a, §1º da clt - lei 13.467/17).

- Regime de revezamento não tira o direito (súmula 213 do stf)
- o menor não pode realizar trabalho em jornada noturna (artigo 404 da clt), sendo possível a rescisão indireta do contrato.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

1. CONCEITO: agentes físicos, químicos e biológicos prejudiciais à saúde (Arts. 189 e 192 da CLT)

2. GRAUS:

- MÍNIMO (10%)

- MÉDIO (20%)

- MÁXIMO (40%)

3. BASE DE CÁLCULO:

SALÁRIO MÍNIMO - ARTIGO 192 DA CLT

OBS: apesar da súmula vinculante 4 do stf e a súmula 228 do tst determinam que seja pago sobre o salário base do empregado – **ESTAS ESTÃO SUSPENSAS**

NORMAS REGULAMENTADORAS – NR 15

www.mte.gov.br

Anexo n.º 01 - Ruído Contínuo ou Intermitente

Anexo n.º 02 - Ruídos de Impacto

Anexo n.º 03 - Exposição ao Calor

Anexo n.º 06 - Condições Hiperbáricas

Anexo n.º 07 - Radiações Não-Ionizantes

Anexo n.º 08 - Vibrações

Anexo n.º 09 - Frio

Anexo n.º 10 - Umidade

Anexo n.º 11 e 13 - Agentes Químicos

Anexo n.º 12 - Poeiras Minerais

Anexo Nº 13 A - Benzeno

Anexo n.º 14 - Agentes Biológicos

REGRAS ESPECÍFICAS

SÚMULAS DO TST

Súmula nº 47 do TST

O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

Súmula nº 289 do tst

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Súmula nº 139 do tst

Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais

Súmula nº 248 do tst

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Súmula nº 293 do TST

A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

Súmula nº 448 do TST

Atividade insalubre. Caracterização. Previsão na norma regulamentadora nº 15 da portaria do ministério do trabalho nº 3.214/78. Instalações sanitárias. – res. 194/2014, dejt divulgado em 21, 22 e 23.05.2014.

I - 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.

II – 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, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

OJ nº 165 DA SDI-1 do TST

O art. 195 da CLT não faz qualquer distinção entre o médico e o engenheiro para efeito de caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade, bastando para a elaboração do laudo seja o profissional devidamente qualificado.

OJ nº 171 DA SDI-1 do TST

Para efeito de concessão de adicional de insalubridade não há distinção entre fabricação e manuseio de óleos minerais - portaria nº 3214 do ministério do trabalho, nr 15, anexo xiii.

OJ nº 172 DA SDI-1 do TST

Condenada ao pagamento do adicional de insalubridade ou periculosidade, a empresa deverá inserir, mês a mês e enquanto o trabalho for executado sob essas condições, o valor correspondente em folha de pagamento.

OJ nº 278 DA SDI-1 do TST

A realização de perícia é obrigatória para a verificação de insalubridade. Quando não for possível sua realização, como em caso de fechamento da empresa, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova.

OJ nº 173 DA SDI-1 do TST

I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da clt e anexo 7 da nr 15 da portaria nº 3214/78 do mte).

II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade **exposto ao calor acima dos limites de tolerância**, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no anexo 3 da nr 15 da portaria nº 3214/78 do mte.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

1. CONCEITO: ATIVIDADES QUE EXPONHAM OS EMPREGADOS A RISCO DE VIDA

2. GRAU:

- ÚNICO DE 30%

3. BASE DE CÁLCULO:

NORMA REGULAMENTADORA – NR16

Anexo n.º 01 – Explosivos

Anexo n.º 02 – Inflamáveis

Anexo n.º 03 - Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial ;

Anexo n.º 04 - Energia Elétrica

Anexo n.º 05 – Motocicleta; e

Anexo n.º Radiações Ionizantes ou Substâncias Radiotivas.

(*) Exemplo Raio-X

NR 16 – ANEXO 3

ROUBOS OU OUTRAS ESPÉCIES DE VIOLÊNCIA FÍSICA NAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL

Aprovado pela Portaria MTE n.º 1.885, de 02 de dezembro de 2013

“ART.193.[...]

§ 3º serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por

meio de acordo coletivo.”

SÚMULAS DO TST

Súmula nº 39 do TST

Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (lei nº 2.573, de 15.08.1955).

Súmula nº 132 do TST

I - o adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras.

II - durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas.

Súmula nº 191 do TST

O adicional de periculosidade dos eletricitários deverá ser calculado sobre o conjunto de parcelas de natureza salarial, porém para os empregados eletricitários contratados a partir de 08/12/2012, ou seja, a partir da lei 12.740/12, o adicional de periculosidade será de 30% do salário base.

Súmula nº 364 do TST

Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Súmula nº 447 do TST

Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da clt e o anexo 2, item 1, "c", da nr 16 do mte.

Súmula nº 453 do TST

O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da clt, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

OJ nº 324 da SDI-1 do TST

É assegurado o adicional de periculosidade apenas aos empregados que trabalham em sistema elétrico de potência em condições de risco, ou que o façam com equipamentos e instalações elétricas similares, que ofereçam risco equivalente, ainda que em unidade consumidora de energia elétrica.

OJ nº 347 da SDI-1 do TST

É devido o adicional de periculosidade aos empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresas de telefonia, desde que, no exercício de suas funções, fiquem expostos a condições de risco equivalente ao do trabalho exercido em contato com sistema elétrico de potência.

OJ nº 385 da SDI-1 do TST

É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto

daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical.

HONORÁRIOS DO PERITO

NOVAS REGRAS

- No processo do trabalho a perícia deve ser paga pela parte sucumbente no objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita. (nova redação do artigo 790-b da clt dada pela lei 13.467/17).
- Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a união responderá pelo encargo. (§4º)
- Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo conselho superior da justiça do trabalho (§1º) e poderá deferir o parcelamento (§2º)
- É ilegal a cobrança de honorários prévios para a realização de perícia, dada a incompatibilidade com o processo do trabalho, sendo cabível o mandado de segurança visando a realização da perícia sem o depósito (artigo 790-b, §3º da clt e oj 98 da sdi-2 do tst).

OBSERVAÇÕES GERAIS

Arguida em juízo a insalubridade ou periculosidade, deverá ser determinada perícia técnica – a perícia é obrigatória (art. 195, §2º, da CLT).

Caso não seja possível a realização da perícia é permitida a prova emprestada, desde que no mesmo local de trabalho e mesmas condições de trabalho (artigos 369, 372 e 472 do NCPC/2015 e oj 278 da sdi-1 do tst).

Não é possível a cumulação dos dois adicionais, pois o empregado deverá optar pelo adicional mais favorável (art. 193, §2º, CLT).

Cessará o pagamento de qualquer dos dois adicionais, tão logo sejam eliminadas as causas da insalubridade ou da periculosidade (ART. 194 DA CLT).

ADICIONAL DE SOBREAVISO

BASE LEGAL

ARTIGO 244, §2º DA CLT

DIREITO

A HORA DE SOBREAVISO EQUIVALE

A 1/3 DA HORA NORMAL

“§ 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.”

REQUISITOS PREVISTOS NA LEI

Plantão em sua residência

Aguardando chamado

Restrição a liberdade de locomoção

REQUISITOS PREVISTO EM SÚMULA

Redação de set/2012

SÚMULA Nº 428 DO TST

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT.

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, **não caracteriza** o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

ADICIONAL DE PRONTIDÃO

BASE LEGAL

ARTIGO 244, §3º DA CLT

DIREITO

A HORA DE PRONTIDÃO EQUIVALE

A 2/3 DA HORA NORMAL

“§ 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal .”

REQUISITOS

- Plantão no ambiente de trabalho
- Escala de no máximo 12 horas
- Direito a intervalo de alimentação

EXEMPLO

“[...]HORAS EXTRAS. PERMANÊNCIA NO ALOJAMENTO. CARACTERIZAÇÃO DE TEMPO DE PRONTIDÃO. Como o reclamante permanecia no interior do alojamento, aguardando a "descarga do caminhão e a liberação para a próxima viagem", esse tempo caracteriza-se como de prontidão, em conformidade com a regra do art. 244, § 3º, da CLT. "Nessa situação, é claro que o empregado não dispõe plenamente do seu tempo, tampouco do seu direito de ir e vir. Sabendo que pode ser acionado a qualquer momento, ele não desempenha regularmente as atividades, nem usufrui plenamente do descanso" (RR - 57100-70.2011.5.13.0023, DEJT 25/4/2014). [...]"

(TST - AIRR - 1914-61.2012.5.02.0402 , Relator Desembargador Convocado: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 29/04/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/05/2015)

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

BASE LEGAL

ARTIGOS 469 e 470 DA CLT

DIREITO

Adicional nunca inferior a **25%** sobre o salário nominal do empregado

AS DESPESAS COM A TRANSFERÊNCIA FICAM

A CARGO DO EMPREGADOR

REQUISITOS LEGAIS

1. A transferência deve ser provisória
2. Deve ocorrer mudança do domicílio

A transferência pode ser imposta pelo empregador?

3. Deve ter a anuência do empregado
4. Qual seria a medida para evitar a transferência

(artigo 659, ix da clt)

REGRAS ESPECÍFICAS

2. O EMPREGADO QUE EXERCE CARGO DE CONFIANÇA OU CONTRATO NO REGIME DE TRANSFERÊNCIA NÃO PODE NEGAR A TRANSFERÊNCIA, EM CASO DE REAL NECESSIDADE (ARTIGO 469, §1º DA CLT).

E se não houver a real necessidade da transferência ? Qual a consequência ?

SÚMULA 43 DO TST

PRESUME-SE ABUSIVA A TRANSFERÊNCIA DE QUE TRATA O § 1º DO ART. 469 DA CLT, SEM COMPROVAÇÃO DA NECESSIDADE DO SERVIÇO.

REGRAS ESPECÍFICAS

3. O EMPREGADO PODE NEGAR A TRANSFERÊNCIA QUANDO HOUVER A EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO ?

4. O EMPREGADO TERÁ DIREITO AO ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA QUANDO HOUVER A EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO ?

“Art. 469 – [...]”

...

§2º - É LICITA A TRANSFERÊNCIA QUANDO OCORRER EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO EM QUE TRABALHAR O EMPREGADO.

...”

ADICIONAL DE PENOSIDADE

O adicional de penosidade está previsto no artigo 7º, xxiii, da constituição federal, porém não foi regulamentado.

Desta forma, em nosso ordenamento jurídico ainda não existe o adicional de penosidade.

Este pedido é juridicamente impossível (carência de ação)

AVISO PRÉVIO

1. CONCEITO: a parte deve comunicar a outra de que pretende rescindir o contrato, sob pena de pagar indenização substitutiva.

EXISTE O AVISO PRÉVIO INDENIZADO E O AVISO PRÉVIO TRABALHADO.

2. Artigo 7º, xxi, cf - o aviso prévio será de, no mínimo, **30 dias**, mas nada impede que as partes ou a norma coletiva fixem prazo superior a 30 dias.

3. A partir da lei 12.506/11 passou a existir o aviso prévio proporcional que dá direito ao empregado de receber 3 dias para cada ano de trabalho junto à empresa.

- Exemplos:
- 01 ano de trabalho = 30 dias + 03 dias
 - 05 anos de trabalho = 30 dias + 15 dias
 - 20 anos de trabalho = 30 dias + 60 dias
 - 21 anos de trabalho = 30 dias + 60 dias (limite de 90 dias ao todo)
 - 25 anos de trabalho = 30 dias + 60 dias (limite de 90 dias ao todo)

OBS: O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011. **(SÚMULA 441 do TST)**.

4. A dispensa 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 (artigo 487, §1º, clt).

5. A dispensa de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo, que não ultrapassará o valor de 30 dias (artigo 487, §2º, clt).

6. É devido o aviso prévio na despedida indireta ? (ARTIGO 487, §4, CLT).

7. Se o empregado praticar justa causa, inexistente direito a aviso prévio (súmula 73 do tst).

8. Se o **empregado** cometer justa causa durante o aviso prévio perde o direito ao restante do respectivo prazo (artigo 491 da clt).

9. Se o **empregador** praticar justa causa durante o aviso prévio dado ao empregado, deverá pagar a remuneração correspondente ao aviso prévio (ARTIGO 490 DA CLT).

10. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho o empregado tem direito a 50% do valor do aviso prévio (súmula 14 DO TST).

11. Cabe aviso prévio nos contratos de prazo indeterminado (ARTIGO 487 DA CLT).

NOS CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO, O AVISO PRÉVIO É INCABÍVEL, POIS AS PARTES JÁ SABEM DE ANTEMÃO QUANDO É QUE VAI TERMINAR O PACTO LABORAL.

12. O aviso prévio integra o contrato de trabalho, para todos os efeitos, inclusive para o cálculo de 13º salário e férias em função de sua projeção.

- o aviso prévio computado para início da prescrição bienal
- O aviso prévio integra o fgts do mês (súmula 305 do tst)
- O período do aviso prévio também reflete na data da baixa na ctps

13. O valor das horas extras habituais integra o aviso prévio indenizado (ARTIGO 487, §5º, DA CLT).

14. É **inválida** a concessão de aviso prévio na fluência de garantia de emprego (SÚMULA 348 DO TST).

15. A jornada de trabalho durante o aviso prévio e, se a rescisão for promovida **pelo empregador**, será da seguinte forma a ser **escolhida pelo empregado**:

- Redução de 2 horas na jornada normal e trabalhar todo o período do aviso prévio;
- Trabalhar sem a redução de 2 horas, faltando no serviço por 7 dias corridos, sem prejuízo do salário.

OBS: A redução de horas ou dias também se aplica aos empregados domésticos (ART. 24 DA LC 150/2015).

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

16. No caso de **empregado rural**, se a rescisão for promovida pelo empregador, o empregado terá direito a **faltar um dia por semana** para procurar novo emprego .

17. O doméstico também terá direito a aviso prévio de 30 dias e ao aviso prévio proporcional de 3 dias para cada ano completo de trabalho.

18. É possível a **reconsideração do aviso prévio**. à outra parte caberá ou não aceitar a reconsideração. aceita a reconsideração ou continuando a prestação dos serviços (reconsideração tácita) após o término do aviso prévio, o contrato continuará normalmente, como se não houvesse sido dado o aviso.

RESCISÃO CONTRATUAL E PRINCIPAIS MULTAS

NOVAS REGRAS - LEI 13.467/17

ART. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na ctps, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§6º - A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes **bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação** deverão ser efetuados **até 10(dez) dias contados a partir do término do contrato**.

§10 - A anotação da extinção do contrato na ctps é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no fgts, nas hipóteses legais, desde que a comunicação da dispensa aos órgãos competentes tenha sido realizada.

1. MULTA DO ARTIGO 477, PARÁGRAFO 8º DA CLT: essa multa tem o valor do salário base do empregado e é aplicada para o caso de o empregador não efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo previsto no parágrafo 6º do artigo.

OBS: A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da clt. a referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias (**SÚMULA 462 DO TST**).

OBS: A MULTA TAMBÉM É APLICADA A PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO (OJ 238 DA SDI-1 DO TST).

2. MULTA DO ARTIGO 467 DA CLT: as verbas rescisórias incontroversas devem ser pagas até a data da 1ª audiência, sob pena de sofrer a multa de 50%.

OBS: A multa do art. 467 da clt **não se aplica** à união, aos estados, ao distrito federal, aos municípios, às autarquias e fundações públicas (art. 467, parágrafo único, da clt).

OBS: A **MASSA FALIDA** não se sujeita à penalidade do art. 467 da clt e nem à multa do art. 477,§8º, ambos da clt (SÚMULA 388 DO TST).

OBS: A empresa em **recuperação judicial** está sujeita ao pagamento das multa do art. 467 da clt e da multa do art. 477,§8º, ambos da clt.

3. MULTA DO ARTIGO 479 DA CLT:

Nos contratos por prazo determinado, sendo o empregado demitido, sem justa causa, antes do término do prazo e não haja a cláusula assecuratória de rescisão antecipada (aviso prévio – artigo 481 clt), o empregador pagará indenização de metade da remuneração a que teria direito o empregado até o término do contrato.

4. MULTA DO ARTIGO 480 DA CLT:

O empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. a indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

OBS: NO CASO DE EMPREGADO DOMÉSTICO TAMBÉM SE APLICAM ESSAS INDENIZAÇÕES (ARTS. 6º E 7º DA LC 150/2015).

OBS: NO CONTRATO VERDE E AMARELO NÃO SE APLICA (MP 905/19)

5. MULTA DE 40% SOBRE OS DEPÓSITOS DO FGTS: o empregado que é demitido, sem justa causa, e desde que o contrato seja por prazo indeterminado, terá direito à multa de 40% sobre os depósitos existentes na conta vinculada (artigo 18, §1º da lei 8.036/90).

OBS: A APOSENTADORIA

Não extingue o contrato de trabalho e se o empregado continuou a trabalhar na empresa com o mesmo registro terá que receber a multa de 40% sobre todo o contrato de trabalho (OJ 361 DA SDI-1 DO TST).

OBS: a multa incide inclusive sobre saques ocorridos na vigência do contrato de trabalho.

OBS: não incide a multa sobre o aviso prévio indenizado (oj 42 da sdi-i do tst).

OBS: MULTA DE 40% PARA O EMPREGADOR DOMÉSTICO ?

Terá que recolher o fgts de 8% ao mês para o empregado doméstico.

O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% sobre a remuneração devida mensalmente destinada ao pagamento de indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador.

Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores referentes aos 3,2% serão movimentos pelo empregador (arts. 21, 22 e 34 da Lc 150/2015).

OBS: é do empregador o **ônus da prova** em relação à regularidade dos depósitos do fgts, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (SÚMULA 461 DO TST).

6. INDENIZAÇÃO ADICIONAL: (ARTIGO 9º DA LEI 7.238/84).

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias antes da data de sua correção salarial, terá direito à indenização equivalente a um salário mensal.

OBS: O aviso prévio trabalhado e indenizado conta-se para efeito da indenização (súmula 182 do tst). assim, se computarmos o aviso prévio e este cair na data após a data da correção a empresa fica dispensada de pagar a indenização.

OBS: respeitada a súmula 182 do tst, mesmo que a empresa pague as verbas rescisórias com o valor do salário corrigido ainda assim terá que pagar a indenização pelo fato de ter demitido o empregado no período de 30 dias antes da data base (súmula 314 do tst).

NOVAS REGRAS - LEI 13.467/17

OBS: Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Obs: art. 477-b. Plano de demissão voluntária ou incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

ACORDO MÚTUO - LEI 13.467/17

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:

I - POR METADE:

- A) O aviso prévio, se indenizado; e
- B) A indenização sobre o saldo do fgts

II - NA INTEGRALIDADE, AS DEMAIS VERBAS TRABALHISTAS.

OBS1: (§1º) - A extinção do contrato por acordo permite o saque do fgts limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

OBS2: (§2º) - A extinção do contrato por acordo não autoriza o ingresso no programa de seguro-desemprego.

JORNADA DE TRABALHO

JORNADA DE TRABALHO NORMAL: (ARTIGO 58 e SS DA CLT e ART.7º, XIII, CF):

- 8 horas diárias e 44 horas semanais.

JORNADAS ESPECIAIS (VER MATERIAL)

6 horas diárias: bancários, operadores cinematográficos, cabineiros de elevadores.

6 horas diárias ou 36 horas semanais: empregados em serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, de radioterapia e radiotelefonia, dos empregados em minas de subsolo.

5 horas diárias: jornalistas profissionais (* OJ 407 da SDI-1 do TST) e músicos profissionais.

4 horas diárias - 20 horas semanais: advogado, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva.

4 aulas consecutivas ou 6 aulas intercaladas: professores em estabelecimento de ensino.

25 horas semanais: trabalho em regime de tempo parcial. Os empregados sujeitos ao regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. A doméstica pode ser contratada em tempo parcial e pode prorrogar a jornada apenas 1 hora por dia e poderá laborar no máximo 6 horas diárias.

44 horas semanais: atleta profissional de futebol (Lei 9.615/98).

PRORROGAÇÃO DE HORAS:

1. É o ajuste de vontade feito pelas partes no sentido de que a jornada de trabalho possa ser elástica além do limite legal, mediante o pagamento de adicional de horas extras.

QUAL O LIMITE ?

2. O limite de prorrogação é de duas horas por dia, **por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.** (art. 59, "caput", clt).

3. Em se tratando de força maior a prorrogação pode ocorrer e o trabalho não poderá exceder de doze horas (ART. 61, §2º, CLT).

4. Os cabineiros de elevadores não podem prorrogar sua jornada de trabalho (art. 1º da lei 3.270/57).

5. Em se tratando de atividade insalubre, a prorrogação é válida se previamente autorizada por autoridade do ministério do trabalho (art. 60 da clt).

OBS1: No regime de prorrogação 12 x 36 não é necessária a autorização do ministério do trabalho nos locais insalubres (art. 60, parágrafo único da clt - lei 13.467/17).

OBS2: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre o enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do ministério do trabalho. (art. 611-a, xii e xiii da clt - lei 13.467/17).

COMPENSAÇÃO DE HORAS:

1. Ocorre quando o empregado trabalha mais horas num determinado dia para prestar serviços em um número menor de horas em outro dia ou não prestá-las em certo dia da semana.

2. A compensação simples é o acordo por escrito que pode ser realizado diretamente entre empregado e empregador.

3. No caso de banco de horas é permitido, desde que não ultrapasse o prazo máximo de um ano e o limite de 10 horas diárias, não fazendo jus ao adicional de hora extra. deve ser estabelecido em negociação coletiva.

obs1: **O banco de horas de que trata o §2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (art. 59, §5º da clt - lei 13.467/17).**

compensação de horas:

obs2: **É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (art. 59, §6º da clt - lei 13.467/17)**

4. Na rescisão do contrato o trabalhador tem direito ao pagamento das horas extras não compensadas do banco de horas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

5. A não observância dos requisitos legais para a adoção do regime de compensação de horas torna devido o pagamento do adicional de horas extras (súmula 85 do tst).

OBS1: A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. (artigo 59-b, parágrafo único da clt - lei 13.467/17)

COMPENSAÇÃO DE HORAS:

OBS2: É válida a compensação de horas através da jornada de trabalho 12x36 ajustada mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho . (artigo 59-a, *caput* da clt).

OBS3: A remuneração mensal pactuada em regime 12x36 abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno (artigo 59-a, parágrafo único da clt - lei 13.467/17).

OBS4: A empregada doméstica também pode ser contratada em regime 12x36 por acordo escrito entre as partes (art. 10, lc 150/2015).

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO:

1. Turno ininterrupto de revezamento é o trabalho realizado pelos empregados que se sucedem no posto de serviço, na utilização dos equipamentos, de maneira escalonada, para períodos distintos de trabalho (manhã e noite).

2. Qual a jornada para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento ?

- é de 6 horas, salvo negociação coletiva.

- pela negociação coletiva pode ser de 8 horas (7ª e 8ª não é h.extra)

3. Limita-se a jornada de trabalho em razão de que o trabalho nos turnos é mais desgastante para o empregado.

4. O intervalo para refeição e descanso e a concessão do repouso semanal remunerado não descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento (súmula 360 do tst).

Horas in itinere:

Nova regra!!

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (art. 58, §2º, clt - lei 13.467/17).

Observações sobre a jornada de trabalho:

1. Estão excluídos do regime de horas extras:

- os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho devendo tal condição ser anotada na ctps e no registro de empregados.
- os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam os diretores e chefes de departamento ou filial que recebam salário superior a 40% do salário efetivo, considerada a gratificação de função, se houver.
- **os empregados em regime de teletrabalho. (incluído pela lei 13.467/17)**

OBS: os motoristas profissionais (transporte rodoviário de carga ou passageiros) devem obrigatoriamente ter controle da jornada de trabalho. O tacógrafo, por si só, não serve para controlar a jornada de trabalho.

- **gerente de agência ≠ gerente geral de agência bancária.**
- **semana espanhola - compensação mediante ajuste normativo**

2. O adicional de horas extras do advogado é de 100%.

3. Para os estabelecimentos de mais de 10 trabalhadores, será obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico.

Obs: para os domésticos também é obrigatória.

Quais as consequências se a empresa não junta os cartões ou se junta cartões britânicos ?

Obs: a não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário (súmula 338, i, do tst).

Obs: os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir (súmula 338, iii, do tst).

4. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite de 10 minutos diários.

(artigo 4º, §2º da clt - lei nº 13.467, de 2017) - por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 5 minutos previsto no §1º do art. 58 da clt, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como

adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

5. Posso flexibilizar os 5 minutos que antecedem a sucedem a jornada de trabalho através da norma coletiva ?

Não é possível a flexibilização através da norma coletiva para elastecer o limite de 5 minutos que antecedem a sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração de horas extras (súmula 449 do tst).

TRABALHO DO MENOR

Artigo 402 e SS da CLT

1. Considera-se menor o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

2. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

3. Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno.

4. Ao menor não será permitido o trabalho:

- nos locais e serviços perigosos ou insalubres

- em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade

5. Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483 da clt.

6. Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

7. **É vedada** a contratação de menor de 18 anos como empregado doméstico (art. 1º da lc 150/2015).

8. O menor pode firmar recibo pelo pagamento dos salários.

9. Na rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

10. Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

TRABALHO DO MENOR APRENDIZ

Artigo 428 e ss da clt

1. Contrato do aprendiz deve ser escrito e por prazo determinado de no máximo 2 anos para os maiores de 14 (quatorze) e menores de 24 (vinte e quatro) anos, não se aplicando este limite para os portadores de deficiência.

2. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de **seis** horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Obs: o limite previsto neste artigo poderá ser de até **oito** horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

3. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 anos, ressalvada a hipótese de deficiente, ou ainda antecipadamente nas hipóteses no artigo 433 da clt já estudado na aula de estabilidade.

DA MULHER

Artigo 372 e ss da clt

1. é vedado exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego
2. Em caso de prorrogação do horário normal, **não será mais** obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. (revogado)

3. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.
4. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Obs: não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

5. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Obs: a empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste

6. É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

- - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho.
- - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, **seis** consultas médicas e demais exames complementares.

DO DOMÉSTICO

Lc 150/15 e artigo 7º, parágrafo único da cf

1. Empregado doméstico é a pessoa física que trabalha de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.
2. Trabalhar no mínimo quantos dias por semana ?
3. É vedada a contratação de menor de 18 anos ?
4. Jornada equivalente ao do empregado urbano.
5. Contrato a termo equivalente ao empregado urbano.

Exceção: através de contrato **por prazo determinado** para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso. Nesse caso, a duração do contrato é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecendo o limite máximo de 2 anos.

6. Ao empregado doméstico responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia.

Obs: o acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

Obs: a remuneração-hora do serviço em viagem, será, no mínimo, 25% superior ao valor do salário-hora normal.

7. Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo para refeição e descanso poderá ser desmembrado em 2 períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 hora até o limite de 4 horas ao dia. Em caso de modificação do intervalo é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário.

8. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego no valor de 1 salário-mínimo, por período máximo de 3 meses .

