

CONTRATO DE TRABALHO

Direitos e deveres (CLT)



EMPREGADOR X EMPREGADO

- Empregador: art. 2º CLT – Pessoa física ou jurídica que assume os riscos, admite, dirige e assalaria.
- Empregado: art. 3º CLT – Pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob sua dependência, mediante pagamento de salário.

TIPOS DE TRABALHADOR

- **Aprendiz**: Menor entre 14 e 24 anos. Recebe formação profissional – jornada não excede a 6 horas. Salário Mínimo (Lei 10.097/00, Lei 11.180/05, Decreto 5.598/05 e Portaria 615/07 – CMDCA).
- **Eventual**: Trabalhador para ocasiões específicas.
Ex: feiras e eventos. Campo: bóia fria. Não é considerado empregado – locação de serviços C.C.
- **Autônomo**: Presta serviços por conta própria para uma ou mais pessoas. Não é subordinado. Assume o risco da atividade econômica. Tem prejuízos e lucros. Utiliza seus próprios equipamentos.
- **Temporário**: Regido pela Lei 6019/74 – Responsabilidade solidária e prazo de contrato 3 meses prorrogáveis até 6 meses.

TIPOS DE TRABALHADOR

Doméstico: Regido pela Lei 5859/72, Decreto-Lei 71.885/73 e CF/88, art. 7º, parágrafo único.

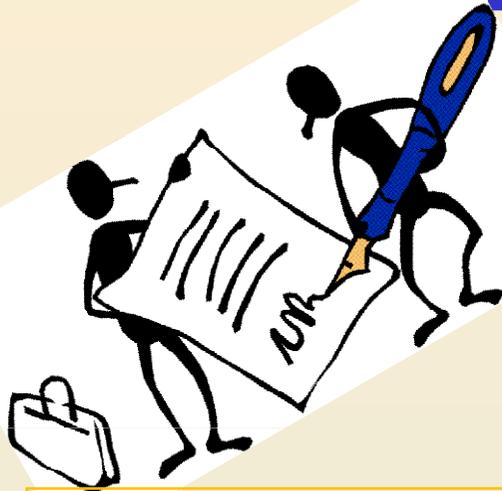
Presta serviços continuados para pessoas física ou à família.

Estagiário: Não é empregado.

Tem bolsa auxílio.

A faculdade e a empresa tem convênio e a supervisão é da faculdade. Lei 11.788, de 25/09/2008.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO



- **DEFINIÇÃO**: Ajuste de vontades pelo qual uma pessoa física (empregado) se compromete a prestar *pessoalmente* serviços *subordinados*, *não eventuais*, a outrem (empregador), mediante *pagamento de salário*.

- Quanto a Forma:
- **Expresso** (escrito ou verbal);
- **Tácito** (subenten-dido), a pessoa sabe que está trabalhando e não se opõe.

- Quanto a Natureza:
- **Prazo Indeterminado**
- **Prazo Determinado**
- **Contrato de Experiência.**

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

- INDETERMINADO: é regra no Direito Trabalhista, como medida de proteção ao trabalhador.
- DETERMINADO: é exceção, tem que ser escrito, sendo celebrado em determinadas situações:
 - ❑ *Serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo;*
 - ❑ *Atividades empresariais de caráter transitório.*

CONTRATO DETERMINADO



- Não poderá ser superior a 2 anos;
 - Quando estipulado por prazo inferior permite-se uma única prorrogação, até atingir o limite máximo;
 - Havendo mais de uma prorrogação o contrato passa a ser INDETERMINADO.
-
- **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** espécie de contrato determinado que tem como objetivo dar conhecimento mútuo às partes contratantes, observando-se as atribuições técnicas, integração à equipe de trabalho, condutas moral e social, etc.
 - Prazo: mínimo 30 e máximo 90 dias.
 - Contagem: são em dias corridos, computando-se inclusive, domingos e feriados.
 - Prorrogação: uma única vez. – (45 + 45)

ALTERAÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

A princípio, as cláusulas contratuais de trabalho são imutáveis, porém:

- ❑ Art. 7º, VI, CF/88) prevê a irreduzibilidade salarial mediante acordo ou convenção coletiva;
- ❑ Art. 468 CLT, prevê alterações por mútuo consentimento e desde que não resulte de forma direta ou indireta em prejuízo para o empregado.
- ❑ São admitidas algumas mudanças em decorrência da faculdade do poder de direção em circunstâncias especiais (horário, local de trabalho, função, etc.)

Alteração de função admitidas:

- Recondição p/ cargo anterior, cessada a designação p/ cargo de confiança (Art. 468, Único CLT);
- Readaptação em nova função em razão de deficiência física ou mental atestada pela Previdência Social (Art. 461, § 4º CLT),
- Recondição ao cargo anterior que ocupava em comissão, substituição eventual, etc. (Art. 450, CLT)

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- É lícita a Alteração de Horário:
- Dentro do mesmo turno;
- Supressão de horas noturnas;
- Mudança do período noturno para o diurno (Enunc. 265 CLT).
- Transferência de Local

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Transferência de Empregado:

- Caracteriza-se transferência do empregado de um estabelecimento para outro implicando a mudança de domicílio.
- Condição: Atentando-se ao princípio da inalterabilidade do contrato, tal situação depende da anuência do empregado (art. 468 CLT), regra geral.
- Transferência de Empregado: exceção. É lícito ao empregador transferir, nas seguintes condições:
 - Cargos de Confiança (qualquer momento, conforme conveniência da empresa);
 - Transferência Provisória e
 - Extinção do Estabelecimento.

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- **Condições:**
- Depende da **real necessidade** do serviço;
- É cabível um adicional de 25%, com natureza salarial, enquanto durar a transferência
- Quando o empregado pedir a transferência não será devido o adicional.
- Despesas com transferência: passagens, fretes, carretos e mudanças, fica a cargo do empregador.
- Se for na mesma cidade não caberá o adicional.

PROCEDIMENTOS DA EMPRESA NA ADMISSÃO DO EMPREGADO

ADMISSÃO

- Uma vez selecionado o candidato ao emprego, procede-se admissão, cuja rotina observa os seguintes critérios:
- CTPS, Livro ou Ficha de Registro, Exame Médico, Contribuição Sindical, FGTS, Salário Família, Imposto de Renda e PIS/PASEP.

PROCEDIMENTOS DA EMPRESA NA ADMISSÃO DE EMPREGADOS

- **CTPS:** Indispensável para anotações referente ao contrato de trabalho.

Prazo para anotação: 48 horas improrrogável. Serão anotadas datas de admissão e remuneração, seja qual for a forma de pagamento.

Atualização: Data base da categoria profissional, gozo de férias, afastamento por doença ou acidente do trabalho, a qualquer tempo por solicitação do empregado e rescisão contratual.

PROCEDIMENTOS DA EMPRESA NA ADMISSÃO DE EMPREGADOS

- CTPS: sem a CTPS o empregado não pode ser admitido, sua anotação é obrigatória.

Localidades que não haja serviço regular de expedição de CTPS, excepcionalmente a CLT permite a admissão.

PROCEDIMENTOS DA EMPRESA NA ADMISSÃO DE EMPREGADOS

- **Exames Médicos:** Art. 168 da CLT e Portaria nº 3214/78 – NR7 com redação da Portaria SSST nº 24/94.

Exame admissional: Avaliação clínica deverá ser realizada antes que o trabalhador assuma suas atividades.

Exames Ocupacionais (periódicos): Varia de acordo com intervalos mínimos de tempo para determinadas situações (Portadores de doenças crônicas ou aqueles expostos a riscos - exames deverão ser repetidos. Anual para menor de 18 e maiores de 45 anos, ou a critério médico para as demais situações. **Outra situações:** casos de retorno ao trabalho, mudança de função e demissão.

PROCEDIMENTOS DA EMPRESA NA ADMISSÃO DE EMPREGADOS

Tipos de exames:



Avaliação clínica;

Exame físico e mental;

Exames complementares (NR-7).

Documentos: na conclusão dos exames é emitido o ASO – Atestado de Saúde Ocupacional em 2 vias. Uma fica na Ficha de Registro e outra entregue ao Trabalhador com recibo de entrega.

JORNADA NORMAL DE TRABALHO



- **DEFINIÇÃO**: é o período pelo qual o empregado fica à disposição do empregador. Esse período é normalmente ajustado entre contratantes, sendo que a legislação prevê a jornada máxima para 8 hs. diárias e 44 h. semanais (art. 7º, XIII, CF e art. 58, CLT).

JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO

- Hora Extraordinária
- Aquilo que exceder a jornada normal de trabalho é considerada hora extraordinária, sendo:
- Limite máximo até duas horas diárias;
- Deverá ser remunerada com acréscimo de 50% (art. 7º, XVI, CF).



JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO

- Obrigatoriedade: o empregado não está obrigado a prestar serviços extraordinários, salvo por determinação do art. 61 CLT:

*“ocorrendo **necessidade imperiosa**, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja para fazer face a **motivo de força maior**, seja para atender a **realização ou conclusão de serviços inadiáveis** ou cuja inexecução possa **acarretar prejuízo manifesto**”.*

- Ex.: Inundação, incêndio, etc.

JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO

- Supressão das Horas Extras: O empregado poderá retirar as horas extras com prévio aviso. Se as horas extras eram habituais, durante pelo menos um ano) o empregado terá direito à indenização (Súmula 291 TST).
- Exceções quanto à limitação de jornada de trabalho (art. 62 CLT):
- Gerentes (cargos de gestão)
- Empregados que exercem atividades externas.

JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

- Existem algumas atividades que, pelas suas peculiaridades, exigem limites diversos de jornada, em razão das condições específicas em que são realizadas.
- Dependendo das suas categorias o período é reduzido.

ALGUMAS PROFISSÕES COM JORNADAS ESPECIAIS

Telefonia/Telegrafia, etc.	6 h diárias e 36 semanais
Bancários	6 h diárias e 30 semanais
Jornalistas	5 h diárias
Professores	4 aulas consecutivas ou 6 Intercaladas
Vigias/Veterinários	6 h diárias
Músicos	5 h diárias
Médicos/Dentistas	De 2 a 4 h (máximo)

JORNADA DE TRABALHO

- **TRABALHO NOTURNO** (art 7º, IX, CF e Art. 73, §§ 1º e 2º, CLT):
- A legislação trabalhista caracterizou o trabalho noturno em três aspectos:
- Para o trabalhador **urbano** o trabalho deverá ser executado entre as 22 h e 5 h;
- A hora noturna equivale a 52 m e 30 s, ou seja 7 horas noturnas equivalem a 8 h diurnas,
- É acrescida de um percentual de no mínimo 20%.

JORNADA DE TRABALHO

TRABALHO NOTURNO rural (Lei 5889/73).

Para o rural, considera-se noturno o trabalho realizado entre:

- 21 h às 5 h (na lavoura) e
- 20 h às 4 h (na pecuária)
- Hora noturna = 60 m
- Adicional de 25% da hora normal

JORNADA DE TRABALHO

TURNOS ININTERUPTOS DE REVEZAMENTO

- A jornada será reduzida quando se tratar de turnos ininterruptos de revezamento. Para que essa jornada seja fixada em 6 horas deve-se respeitar os critérios:
- Existência de turnos
- Revezamento ininterrupto turnos
- Escala (independente dos domingos)

JORNADA DE TRABALHO



Acordo de Compensação de Horas:

- Mediante acordo individual ou coletivo, convenção ou sentença normativa, poderá haver compensação de horas.
- Havendo horas excedentes a carga horária normal, diária ou semanal, podem ser compensadas com diminuição de horas de trabalho em outro dia, sem o pagamento de H.E.
- Ex. Pontes de Feriados, etc.

JORNADA DE TRABALHO

- **Banco de Horas**: (lei 9.601/98, art. 59, §2º CLT).
- As empresas se utilizam desse sistema em momentos de baixa produtividade;
- Reduz a jornada normal durante um período;
- Não há redução salarial;
- Se a produção aumentar ou acelerar, entra a compensação sem o recebimento de horas extras;
- Serão concedidas folgas ou compensação de horas “até a quitação das horas excedentes”.

JORNADA DE TRABALHO

- O sistema varia conforme acordado em negociação coletiva;
- Todo esse processo deverá ocorrer em até 120 dias;
- O sistema recomeça a cada período de 1 ano;
- Na hipótese de rescisão contratual, não compensadas as horas serão indenizadas na proporção de 50% como hora extra.
- Há controvérsias

INTERVALOS NA JORNADA DE TRABALHO

- Descanso **ENTRE** jornadas (art. 66 e 67 CLT)
- Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de **11 horas** consecutivas para descanso;
- Será assegurado a todo empregado em descanso semanal de **24 horas** consecutivas (DSR), o qual deverá coincidir, preferencialmente com o domingo. Ex. Escala

INTERVALOS NA JORNADA DE TRABALHO

- Descanso **INTERJORNADA** (Art. 71 CLT):
- São obrigados os seguintes intervalos na jornada de trabalho:
 - Jornada **maior que 6 horas**
 - Intervalo de 1 hora no **mínimo** e
 - » 2 horas no **máximo**
 - Jornada que **ultrapassa 4 horas e não excede 6 horas**
 - » Intervalo de **15 minutos**

INTERVALOS NA JORNADA DE TRABALHO

Descansos Especiais (considerado trabalho efetivo)	
Mecanografia	10 m a cada 90 m trabalhados
Frigoríficos	20 m a cada 1h40
Minas e Subsolo	15 m a cada 3 h
Radialista	20 m após 3 h esforços consecutivos
Telefonia	20 m a cada 3 horas
Médicos	10 m a cada 90 m trabalhados
Mulher (amamentação)	2 descansos de 30 m até 6 meses
Digitação	10 m para cada 50 m trabalhados

INTERVALOS NA JORNADA DE TRABALHO



DSR – Descanso Semanal Remunerado

- A cada semana completa de trabalho, sem faltas ou atrasos, o empregado tem direito ao DSR.
- Requisitos para concessão:
 - Descanso consecutivo de, no mínimo, **24 horas**;
 - Uma vez por semana, de **preferência aos domingos**;
 - Os **feriados** são considerados DSR

INTERVALOS NA JORNADA DE TRABALHO

Faltas e Atrasos:

- Faltas e atrasos são ausências do empregado no serviço.
- **Faltas** são ausências por um dia inteiro ou mais no trabalho.
- **Atrasos** são ausências do trabalho por algum tempo. As saídas antecipadas recebem o mesmo tratamento dos atrasos.

INTERVALOS NA JORNADA DE TRABALHO

- **Legais:** são aquelas que a lei ou norma coletiva determina (art. 473 CLT);
- **Abonadas:** o empregador, por norma interna, ou liberalidade não desconta do salário do empregado (deve-se usar o bom senso);
- **Justificadas:** são ausências que ocorre o desconto do salário mas não do DSR (não repercutem nas férias e nem na avaliação de desempenho),
- **Injustificadas:** Desconta-se o salário, DSR, interfere nas Férias e influencia na avaliação.

MARCAÇÃO DE PONTO

OBRIGATORIEDADE:

- Estabelecimentos com mais de 10 empregados;

FORMAS DE MARCAÇÃO:

- Mecanicamente (uso de relógio de ponto);
- Eletronicamente
- Manualmente (livro de ponto ou folha individual - condição de função elevada);
- Uso de computador

MARCAÇÃO DE PONTO

- EMPREGADOS DESOBRIGADOS DA MARCAÇÃO (art. 62 CLT):
- Cargos de Confiança
- Serviços essencialmente externos e que não estão sujeitos a horários.
- Para esses empregados é obrigatória a anotação na CTPS ou Livro de Registro de Empregados.
- A empresa que obtiver sistema de ponto próprio fica dispensada do uso do quadro de horário, desde que conste os horários de entrada, saída, e intervalos de descanso.

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

- *Dos elementos que compõem a remuneração, o salário é a importância fixa efetivamente paga ao empregado (art. 457 a 467 CLT).*
- **Salário**: é o valor econômico pago diretamente pelo empregador ao empregado em função da prestação de serviços.
- **Remuneração**: é a soma do salário contratualmente estipulado (mensal, p/hora, p/tarefa, etc), com outras vantagens percebidas. Ex. Adicionais/Gorjetas, etc.



SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

- **Características:**
- Salário é **impenhorável**: salvo para pagamento de pensão alimentícia.
- Salário é **irredutível**: (art. 7º, VI e X da CF), salvo pela Lei nº 4.923/65 – redução salarial:
 - ✓ Acordo Coletivo (maioria de votos);
 - ✓ Empresa que se encontre em dificuldades;
 - ✓ Redução de jornada;
 - ✓ Redução do salário não poderá ser superior a 25% do salário contratual (respeitando o S.M.)



SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

- Salário é **Intangível** (art. 462 CLT)
- Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, dispositivos da lei ou contrato coletivo.
- É lícito o desconto em caso de dano causado pelo empregado, desde que tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

MODALIDADES:

- **Salário Mínimo:** contraprestação mínima devida a todo trabalhador (art. 7º., IV CF) fixado pelo Governo;
- **Piso Salarial:** fixado em lei para determinadas categorias. Ex. médicos 6 x SM e médicos 3 x SM);
- **Salário Normativo:** remuneração mínima fixada por sentença normativa;

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

- **Adicionais:** de insalubridade, periculosidade, hora extra, noturno, de transferência;
- **Gratificação Natalina** ou 13. Salário;
- **Comissão:** forma de salário em que o empregado recebe um percentual do produto do seu trabalho;
- **Prêmio:** remuneração adicional vinculada a fatores de ordem pessoal do trabalhador (pontualidade, assiduidade, produção, etc.) quando habituais integram a remuneração.

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

- **Sobreaviso:** Art. 244, CLT, são contadas a razão de 1/3 o salário normal. Cada escala de sobreaviso será no máximo de 24 horas.
- **Salário de Função (substituição):** fixado por instrumentos coletivos no caso de admissão de empregado para ocupar vaga aberta.

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Não tem natureza salarial:

- Ajuda de custo
- Salário Família
- Salário Educação
- Participação nos Lucros
- Vale Transporte



SALÁRIO E REMUNERAÇÃO



Meios de Pagamento:

- Em moeda corrente;
- Depósito Bancário;
- Cheque (analfabeto é vedado);
- Em utilidades.

PROVA:

- Recibo assinado pelo empregado (art.464 CLT)

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

- **Equiparação Salarial** (art. 461 CLT e Art. 7º, XXX e XXXI da CF).



Características:

- Para trabalho igual, conta-se o tempo de função e não de serviço (Súmula 135);
- Só é válido para o quadro de pessoal organizado por plano de carreira homologado pelo MTPS (Súmula 6),
- É do empregador o ônus da prova.

GRATIFICAÇÃO DE NATAL

13o. SALÁRIO (Lei 4.090/62 e art. 7o., VIII da CF)

- É devido a todo empregado e ao trabalhador avulso, independente da remuneração que fizer jus.
- Gratificação salarial paga em duas parcelas a 1a. entre os meses de fevereiro a novembro e a 2a. até 20 de dezembro.
- Corresponde a 1/12 avos por mês de serviço do ano correspondente



GRATIFICAÇÃO DE NATAL

- Acima de 15 dias é integral.
- Na rescisão contratual, salvo por justa causa, o empregado fará jus.

Incidência de encargos sociais:

- 1a. Parcela: não há incidência no IR e INSS, sendo devido o depósito do FGTS;
- 2a. Parcela: há incidências do IR, INSS sobre a soma da 1a e 2a parcelas. FGTS

FÉRIAS

- DIREITO QUE O EMPREGADO TEM A DESCANSO REMUNERADO APÓS O DECURSO DE UM ANO DE TRABALHO
- Art. 129 a 149 da CLT.



FÉRIAS

Período de Férias:

- **Aquisitivo:** são 12 meses consecutivos de trabalho que dão ao empregado direito à férias (art. 130 CLT);
- **Concessivo:** são os 12 meses seguintes ao PA, a critério do empregador, o empregado deve gozar suas férias (art. 134 CLT).

FÉRIAS

Período de Férias	
Faltas no PA (injustificadas)	Dias de Férias
Até 5	30 dias corridos
De 6 a 14	24 dias corridos
De 15 a 23	18 dias corridos
De 24 a 32	12 dias corridos
Acima de 32 faltas o empregado perde o direito	

FÉRIAS

- Faltas não computadas: não serão consideradas faltas ao serviço para efeito de férias os casos estabelecidos no art. 131 da CLT.

Fracionamento das Férias (art. 134, CLT):

- Excepcionalmente serão fracionadas em 2 períodos, não podendo um período ser inferior a 10 dias.
- Menores de 18 anos e maiores de 50 anos as não haverá fracionamento

FÉRIAS

- Estudante Menor: o empregado menor estudante tem direito de fazer coincidir suas férias com as escolares;
- Membros da mesma família: podem solicitar suas férias em um mesmo período, podendo ser negadas pelo empregador.

FÉRIAS

Perda do direito às férias (ART. 133 CLT):

- Licença remunerada por mais de 30 dias;
- Tiver recebido do INSS, por mais de 6 meses (auxílios doença e acidente), mesmo que descontínuos);
- Deixar o emprego sem readmissão dentro de 60 dias subsequentes à sua saída.

FÉRIAS

Formalidades Legais:

- Sua concessão deve ser comunicada por escrito aos empregados, com antecedência de 30 dias (aviso de férias);
- Pagamento será efetuado até 2 dias antes do início do respectivo gozo.
- Remuneração: será calculado sobre o salário devido na data da concessão (art. 142 CLT) com adicional de 1/3 (art. 7º., XVII da CF);
- Computa-se adicionais e horas extras.

FÉRIAS

- Abono Pecuniário: o empregado pode requerer 1/3 das férias em dinheiro, sendo feito em até 15 dias antes do término do período aquisitivo;
- Pagamento em Dobro: se a empresa não conceder as férias no período concessivo, deverá fazê-lo no período seguinte, pagando-as em dobro (art. 137, CLT)
- Prazo Prescricional: 5 anos durante o vínculo empregatício e 2 anos após o término.

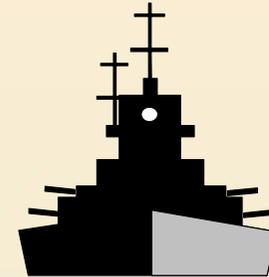
FÉRIAS

Férias Proporcionais (art. 146 CLT) são devidas:

- Ao empregado com mais de 1 ano, em qualquer situação, salvo despedido por justa causa;
- Ao empregado com menos de 1 ano, na dispensa sem justa causa;
- Ao empregado com qualquer tempo de serviço, no término do contrato determinado.

FÉRIAS

Férias Coletivas:



- Podem ser concedidas pelo empregador a todos empregados da empresa/setor/estabelecimento;
- Deve ser comunicado ao **DRT** e ao **Sindicato** representativo com antecedência de **15 dias**, comunicando quais setores atingidos;
- Afixar nos locais de trabalho, aviso da medida tomada.

ADICIONAIS

- **Noturno**:
 - Para empregados cuja jornada seja das 22 h às 5 h, hora noturna = 52m30s, terá adicional de 20% sobre o salário/hora diurna;
- **Periculosidade**: (Art. 7º, XXIII, CF)
 - Para os empregados que trabalham em contato permanente com inflamáveis, explosivos, energia elétrica, recebem um adicional de 30% sobre o salário base.
 - **Obs.**: Cabe horas extras para quem tem adicionais de periculosidade, insalubridade e noturno.

ADICIONAIS

- **Insalubridade:**

Para empregados que trabalham em atividades consideradas insalubres, nocivas à saúde do trabalhador Portaria 3.214/78 e NR-15.

É pago na razão de 10%, 20% e 40% do salário mínimo, conforme o grau de insalubridade (mínimo, médio e máximo) Art. 192 CLT.

Nova regra: a Súmula Vinculante nº 4 do STF, de 09/05/2008, veda a base de cálculo sobre o salário mínimo, mas não contradiz a Súmula 228 do TST, que tem como indexador o salário-base, aplicando-se por analogia, a base de cálculo do Adicional de Periculosidade

FOLHA DE PAGAMENTO

Descontos autorizados
por lei:

- INSS, IR;
- Contr. Sindical
- Contrib. Confederativa;
- Faltas, Atrasos;
- DSR;
- Pensão Alimentícia,
- Adiantamento de Salário.

Descontos autorizados
pelo empregado:

- Seguro de Vida;
- Vales de Refeição;
- Vale Transporte;
- Medicamentos;
- Telefonemas;
- Contrib. Assistencial;
- Cesta Básica,
- Grêmio, etc.

CONTRATO DE TRABALHO

- Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho (art 471 e 473 CLT)
- **Suspensão**: situação *provisória* onde o contrato de trabalho e *seus efeitos ficam paralisados*. O empregado não presta serviços e o empregador não paga o salário e não se conta o afastamento como tempo de serviço.

CONTRATO DE TRABALHO

- **Interrupção:**
- Há uma *paralisação provisória*, mas apenas *parcial*. É devido o *salário* e o *período de afastamento é contado* como tempo de serviço, embora não haja prestação de trabalho.

CONTRATO DE TRABALHO

• Casos SUSPENSÃO

- Acidente Trabalho (16o. Dia)
- Auxílio Doença (16o. Dia)
- Aposentadoria
- Representação Sindical (se houver afastamento)
- Suspensão Disciplinar
- Greve (sem salários)
- Suspensão para instauração de inquérito;
- Prazo de afastamento durante o inquérito judicial para apuração de falta grave.

• Casos INTERRUPÇÃO

- Férias
- Repouso Semanal Remunerado
- Feriados
- Nojo/Morte (2 dias)
- Gala/Casamento (3 dias)
- Licença Paternidade (5 dias)
- Doação de Sangue (1 dia/ano)
- Alistamento eleitoral (2 dias)
- Exigência Serviço Militar
- Exame vestibular
- Comparecimento em juízo
- Greve (com salários)

PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

- **Poder Controlador**: é o poder de fiscalização.
- Admite-se a revista pessoal no empregado, desde que não cause vexame ou ofensa à integridade moral do mesmo.
- É proibida a revista íntima nas empregadas e funcionárias (art. 373-A, VI CLT e Lei 9.799, de 26/05/99)
- A submissão do empregado ao cartão de ponto e folhas de presença.

PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

- **Poder de Organizar:** norteia os rumos da empresa. O empregador pode:
- Organizar seu pessoal (editando um regulamento na empresa)
- Classificar (criando quadro de carreira)
- Materializa-se na emissão de ordens, podendo ser pessoais (ao empregado) ou gerais (a todos os empregados).

PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

- **PUNIÇÕES:**
- Recuperação da relação de emprego: a pena não pode ter caráter de castigo e sim objetivar o empregado a refletir sobre seus atos
- Gravidade do ato: a aplicabilidade ao empregado faltoso deve ser severa em relação ao ato praticado. O excesso poderá recair sobre o empregador.

PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

- Tipicidade da Falta: devem estar claras entre as partes (art. 482 CLT).
- Imediatidade da aplicação da pena: a pena deve ser aplicada imediatamente após a ocorrência do ato faltoso ou sua ciência por parte do empregador. O espaço de tempo para aplicação da pena pode ser encarado como perdão.

JUSTA CAUSA

Disciplinas:

- **Falta Grave:** para atos que interfiram na confiança necessária para a relação de emprego. (justa causa);
- Comportamento culposo do trabalhador que, pela gravidade e consequência, torna impossível a subsistência da relação.
- Pode ser:
- Escrita ou verbal;
- Sindicância é facultativa;

JUSTA CAUSA

- Poderá ocorrer dentro ou fora da empresa (casos de função externa);
- Deverá haver proximidade de tempo e o fato gerador;
- Cabe culpa recíproca (empregado x empregador);
- Ônus da prova: é sempre do empregador, salvo quando o empregado alegar estar agindo em legítima defesa;

MOTIVOS DA JUSTA CAUSA

- Art. 482 e alíneas da CLT:
- **Ato de improbidade** (desonestidade) contra o empregador ou patrimônio – abuso, fraude, má fé. Ex.: furto, roubo, falsificação de documento para obter vantagem, atestado médico falso, etc.
- **Incontinência ou conduta**: comportamento irregular no tocante a moral sexual. Ex: médico x paciente, assédio sexual, etc.

MOTIVOS DA JUSTA CAUSA

- **Mau procedimento:** comportamento irregular no tocante as normas de senso comum do homem. Ex.: emprestar veículo da empresa a terceiros, sair do trabalho no horário de serviço, etc.
- **Negociação habitual:** negociação de qualquer coisa, exige habitualidade, deve causar prejuízo no andamento do serviço. Ex.: venda de roupas dentro da empresa, concorrência desleal com o empregador, etc.

MOTIVOS DA JUSTA CAUSA

- **Condenação criminal:** quando houver sentença transitada em julgado;
- **Desídia:** desinteresse, má vontade, relaxamento, desatenção, preguiça, etc. (tem que haver advertência prévia);
- **Embriaguez habitual:** alcoólica ou análoga. A habitualidade quando os efeitos demoram a passar, havendo conseqüente diminuição de produção;

MOTIVOS DA JUSTA CAUSA

- **Violação de segredo:** divulgação de patentes, onde o prejuízo para a empresa é considerável.
- **Indisciplina ou insubordinação:** descumprimento das ordens gerais. Ex.: avisos, regulamentos, etc (fumar em locais que tem explosivos);
- **Desobediência:** descumprimento de ordens pessoais. Ex.: se negar a cumprir tarefas.

MOTIVOS DA JUSTA CAUSA

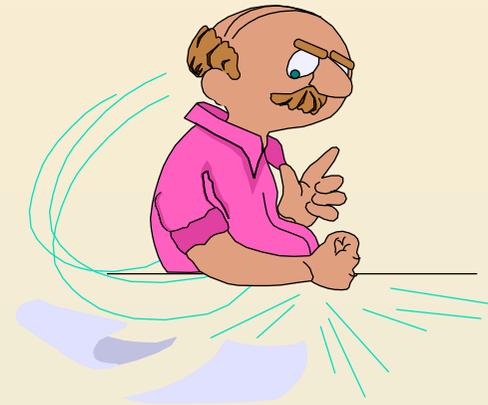
- **Abandono de emprego:** ausência continuada do empregado. Fixado por jurisprudência 30 dias.
- **Ausência injustificada:** intenção de abandono (prestação de serviços em outro local de trabalho);

MOTIVOS DA JUSTA CAUSA

- **Ato lesivo:** contra superior ou empregador, ainda que não haja lesão, pode ser efetuada dentro ou fora do local ou em horário de almoço;
- **Práticas constantes de jogos de azar:** tem que haver a habitualidade.

PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

- Penalidades Admissíveis:



Penalidades

Advertência (escrita ou verbal)
Suspensão (por até 30 dias)
Demissão por justa causa

ESTABILIDADES

É o direito do empregado permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador (art. 7º. CF/88)

- **Dirigente Sindical:** empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção, ainda que suplente = até 1 ano após o final do mandato.

ESTABILIDADES

- **Cipeiro:** desde o registro de sua candidatura até 1 ano após o final do mandato, somente o eleito pelo empregado (falta grave perde a estabilidade). Eleito pelo empregador não tem estabilidade.
- **Acidentado:** o que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses.

ESTABILIDADES

- **Gestante**: desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.
- Os 120 dias da licença maternidade é destinado ao bebê.
- Aborto não criminoso: repouso remunerado de 2 semanas (art. 395 CLT)
- A mãe adotante terá direito a 120 dias conforma tabela (Lei 10.421/02)
 - 00 a 01 anos = 120 dias
 - 01 a 04 anos = 60 dias
 - 04 a 08 anos = 30 dias

PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

- **PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ** – Lei 11.770, de 09/09/2008
- 1. **Possibilita a prorrogação da duração da Licença Maternidade por mais 60 dias, mediante incentivo fiscal à pessoa jurídica que aderir ao programa, dentre as regras previstas destacamos:**
 - **Condições para concessão;**
 - **Quem são as beneficiárias , inclusive as adotantes;**
 - **Garantia de remuneração durante à prorrogação;**
 - **Perda do direito pela empregada**

HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

- Condições Sanitárias nos locais de trabalho:
- Refeitórios: + 300 empregados é obrigada existência de refeitório (locais apropriados);
- Instalações Sanitárias: deverão ser separadas por sexo, locais serão submetidos a processo permanente de higienização, sem odores, etc.
- Vestiários: estabelecimentos industriais e os que exigirem trocas de roupas (uso de uniformes e guarda-pó) deverão ter armários, deverá ter separação por sexo.

SEGURANÇA NO TRABALHO

- SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança em Medicina do Trabalho.
- O dimensionamento sua obrigatoriedade varia com a gradação de risco de atividade principal e com o número de empregados do estabelecimento.
- Fundamentação: NR-4, Portaria MTb 3214/78; Portaria SSMT 33/83, alteração das portarias SSMT 34/83 e 34/87; Portaria DSST 11/90; Portaria SNT 4/92 e Portaria SSST 8/93.

C I P A

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes:

- Obrigatoriedade: empresas públicas, privadas e órgãos governamentais que possuam mais de 20 empregados regidos pela CLT, considerado o número de empregados e grau de risco.
- Finalidade: observar e relatar condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir e até eliminá-los ou neutralizá-los. Orientar o empregador e os trabalhadores quanto à prevenção de acidentes (NR-5).
- Art. 10º, II CF; art. 165º CLT e Em. 339 TST

C I P A

- Formação: conta com representantes da empresa (indicados pelo empregador - o presidente) e dos empregados (votação secreta - vice-presidente), com mandato de 1 ano, permitida uma reeleição.
- As faltas disciplinares são as justas causas (art. 482 CLT), mas a lei não traz definição por motivo técnico, econômico ou financeiro.

E P I

Equipamento de Proteção Individual:

- É todo dispositivo de uso individual, de fabricação nacional ou estrangeira, destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador.
- Obrigatoriedade de fornecimento: é obrigação da empresa o fornecimento adequado ao risco.

E P I

- Obrigações do Empregador:
- Fornecer o tipo adequado à atividade do empregado
- Treinar o trabalhador sobre o uso adequado
- Tornar obrigatório o uso
- Substituí-lo imediatamente quando danificado ou extraviado

E P I

Obrigações do Empregado:

- Deve usá-lo apenas para a finalidade que destina
- Deve responsabilizar-se por sua guarda e conservação
- Comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso.
- O não uso do equipamento enseja dispensa por justa causa.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

PREVIDÊNCIA SOCIAL



- Finalidade: assegurar, aos seus beneficiários, meios indispensáveis de manutenção de sua subsistência, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, morte, etc.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

- Tipos de Aposentadoria:
- Especial – L. 8213/91 – art. 57
- Por Idade – Lei 8213/91 – art. 48
- Por Invalidez – Lei 8213/91 – art. 42
- Por Tempo de Serviço – Lei 8213/91 – art. 52
- Por Tempo de Contribuição – D. 3048/99 e art. 201, § 7º CF/88

PREVIDÊNCIA SOCIAL

- **ACIDENTES DO TRABALHO**
- Encontram-se integrados na Previdência Social, sendo regulados pela Lei de Benefícios da Previdência Social (L 8.213/91) e pelo Regulamento da Previdência Social (D 3.048/99), com alterações das Leis 9.876, de 26/11/99 e do Decreto 3.265, de 29/11/99.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

- Modalidades de acidentes do trabalho:
- **Acidente-Tipo:** é um acontecimento repentino e imprevisto, causador de dano. Ocorre *pele* exercício do trabalho, provocando a morte ou a redução da capacidade para o trabalho;
- **Doença profissional:** refere-se à perturbação da saúde causada por fatores adversos típicos de certos ramos de atividade.
- Tem que haver o nexo de causalidade entre o trabalho e a doença (art. 20, I, L 8213/91).

PREVIDÊNCIA SOCIAL

- **Doença do Trabalho:** é uma doença atípica, não está relacionada com o exercício do trabalho.
- Depende de avaliação médica em cada caso;
- Não se presume o nexo causal entre o trabalho e a doença (art. 20, II, L.8213/91)
Ex.: perturbações auditivas, males da coluna vertebral decorrentes de posições viciosas ou esforço repetitivo.
- D 3048/99 - Anexo II, relaciona as doenças profissionais e as doenças do trabalho.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

- Benefícios acidentários:
- **Auxílio Doença:** após um acidente ou doença ocupacional, se o empregado não estiver em condições de trabalhar, terá direito a um auxílio doença no valor de 91% do salário de benefício, a partir do 16º dia de afastamento, até a alta médica.
- Nos primeiros 15 dias após o acidente cabe à empresa pagar ao empregado o salário integral.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

- **Auxílio Acidente:** terminado o tratamento e ficando seqüelas que reduzam a capacidade para o trabalho habitual, terá o acidentado o auxílio-acidente, sendo 50% do salário de benefício, não importando o grau de incapacidade. O segurado vítima de um novo infortúnio fará jus a um único benefício (Súmula 146 do STJ).
- O benefício é cancelado no início de qualquer espécie de aposentadoria ou no óbito do segurado.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

- **Aposentadoria por invalidez acidentária:**
- Deverá haver a incapacidade total e definitiva para o trabalho, terá o acidentado direito à aposentadoria por invalidez acidentária, no valor de 100% do salário de benefício (L. 8213/91, art. 44)
- Se houver necessidade de assistência permanente de outra pessoa o benefício será acrescido de 25% (art. 45). Ex. Cegueira, Permanência Contínua.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

- **Pensão por morte:** se resultar morte, terão os dependentes direito à pensão por morte, no valor de 100% do valor da aposentadoria que o segurado recebia, ou daquela que teria direito se estivesse aposentado por invalidez na data de seu falecimento (art. 75, L.8213/91)
- Lei 9.032/95 alterou para o que for mais vantajoso, ou salário benefício ou contribuição.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

- **Estabilidade provisória:** tem direito a estabilidade provisória por mais 12 meses após a concessão do benefício.
- **CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho.**
- Prazo para comunicação: acidente do trabalho = 1 dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa.
- Formulário está disponível na Internet
www.mpas.gov.br

PREVIDÊNCIA SOCIAL

- **Alguns aspectos jurídicos:**
- Competência: ações acidentárias são de competência da Justiça Estadual, embora o INSS seja autarquia Federal.
- O mesmo vale para ações revisionais.
- Local: as ações devem ser propostas em domicílio ou residência do acidentado, ou no local de trabalho, ou no local de acidente, prevalecendo a facilidade para os exames e colheita de provas.
- Prescrição: o direito ao benefício não prescreve. Mas prescreve as prestações periódicas vencidas e não reclamadas durante 5 anos. As ações revisionais prescrevem em 10 anos.

SINDICATO/ ASSOCIAÇÕES

SINDICATO

- Art. 8º. da CF/88:
- *“é livre a associação profissional ou sindical”*, observado o seguinte:
- III - *ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria , inclusive em questões judiciais e administrativas*



SINDICATO

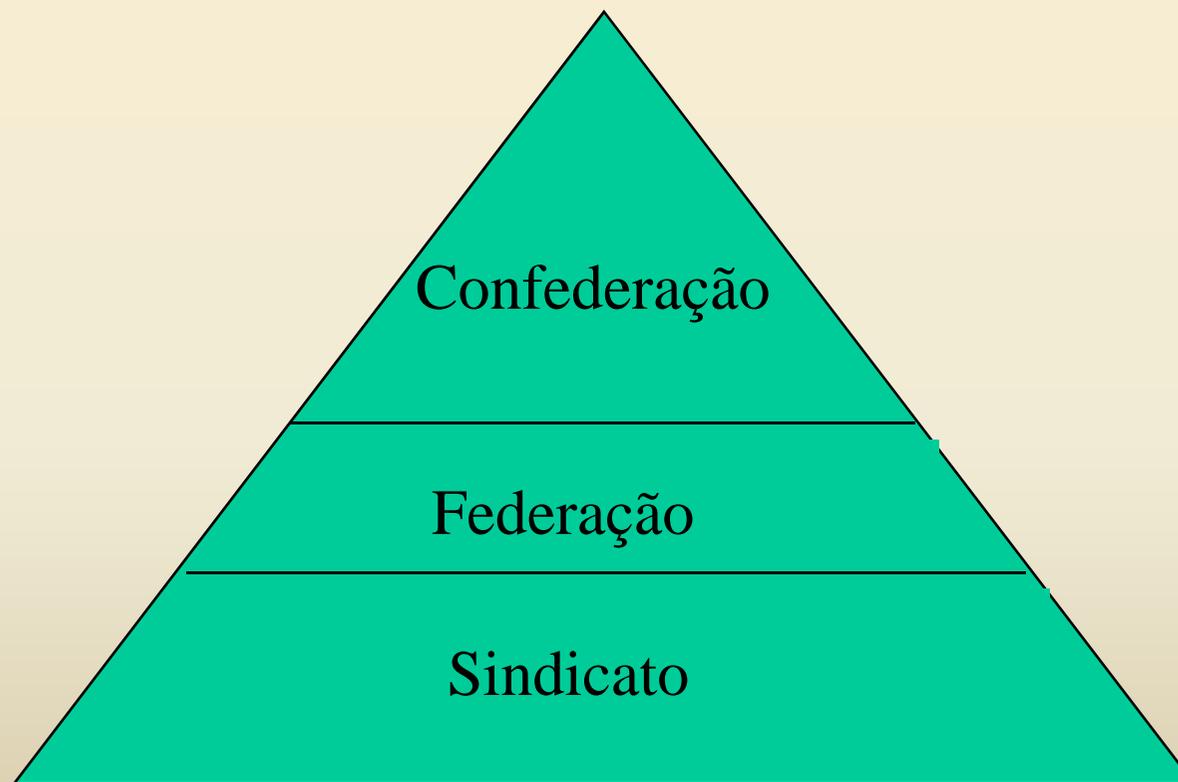
- Natureza Jurídica
- Após a CF/88, passou a ser pessoa jurídica de Direito Privado.



SINDICATO

- Sindicato: é a associação de pessoas da mesma categoria, que se destina a defender seus interesses.
- Categoria: é o universo de pessoas que desempenha a mesma atividade profissional ou atua no mesmo setor econômico.
- Sindicato profissional (empregados): é aquele instituído para a defesa dos interesses dos trabalhadores.
- Sindicato Patronal: reúne os empregadores do mesmo ramo econômico.

ENTES SINDICAIS



SINDICATO

- **Sindicato:** é o grupo que atua na base da estrutura sindical. Sua área territorial mínima é de *um Município*, é composto de assembleia geral.
- Sua estrutura básica é composta de Assembleia Geral , órgão máximo que reúne todos os associados, do Conselho Fiscal, com funções de fiscalização financeira, e da Diretoria, que é órgão de execução, chefiado por um presidente.

ENTES SINDICAIS

- **Federação:** é o agrupamento de, no mínimo, *cinco Sindicatos* da mesma categoria profissional ou econômica. Sua base territorial corresponde a um Estado (art. 534, §§ 1º e 2º).
- Seus órgãos são: Diretoria, Conselho dos Representantes e Conselho Fiscal.

ENTES SINDICAIS

- **Confederação:** é a associação de *três Federações*, no mínimo organizadas em caráter Nacional, com sede em Brasília.
- Tem a mesma estrutura administrativa da Federação

SINDICATO

- **Princípios Constitucionais:**
- A CF/88 conferiu aos Sindicatos autonomia, rompendo com a tradição de dependência e controle que a CLT estabelecia.
- Tudo está regido no art. 8º da CF/88

SINDICATO

- **Criação:** sua criação independe de autorização estatal, mas é obrigatório o registro no CNES - Cadastro Nacional das Entidades Sindicais, no Ministério do Trabalho e na Secretaria das Relações do Trabalho.
- O registro é de ato administrativo vinculado, onde somente é analisada a presença dos requisitos legais.

SINDICATO

- Fontes de recurso:
- Contribuição Confederativa;
- Contribuição Sindical;
- Contribuição ou Taxa Assistencial

FONTES DE RECURSOS

- **Contribuição Confederativa:** é estabelecida pela Assembléia Geral. Destina-se a sustentar o sistema confederativo de representação sindical (art. 8º, IV, CF).
- Para que não haja o desconto em folha, o empregado poderá se *OPOR* ao desconto.

FONTES DE RECURSOS

- **Contribuição Sindical Compulsória** (art. 548, “a” e 578 da CLT).
- É *obrigatória* para todos os trabalhadores;
- Corresponde a 1 (um) dia de salário para o empregado, e a um percentual sobre o capital social, para o empregador, conf. Tabela do art. 580 CLT.

FONTES DE RECURSOS

- **Contribuição ou taxa Assistencial**
- É fixada por Assembléia para cobrir os custos de uma negociação coletiva ou de outras despesas especiais.
- O empregado pode se *OPOR* a esse desconto em folha.
- Ex.: Colônia Férias, Grêmios, Farmácias....

SINDICATO

- **Atividades:**
- Cumpre aos sindicatos representar, administrativa e judicialmente, os interesses gerais da categoria e os interesses individuais dos associados.
- Participação das negociações coletivas, promover a arrecadação de suas verbas e manter serviços de assistência (art. 514 CLT)

ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA

- Convenção Coletiva de Trabalho: é o acordo de caráter normativo, onde dois ou mais **SINDICATOS** representativos estipulem condições de trabalho (art. 611, CLT).
- Acordo Coletivo de Trabalho: é facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais **EMPRESAS** da correspondente categoria econômica, estipulando condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da(s) empresa(s).
- Ambos são celebrados por meio de Assembléia Geral

ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA

- **Dissídios Coletivos:** é o processo que vai dirimir os conflitos coletivos, por meio de pronunciamento do Poder Judiciário, criando novas condições de trabalho para certa categoria ou interpretando determinada norma jurídica.
- Tem por finalidade defender os interesses coletivos das categorias e não os individuais dos particulares.

ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA

- O Sindicato somente poderá celebrar a convenção ou o acordo se houver autorização da Assembléia Geral;
- O pacto tem que ser formalizado por escrito sem emendas ou rasuras;
- O pacto vale pelo prazo que ficar ajustado, até o máximo de dois anos (serve para revogação, prorrogação, denúncia e revisão)

ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA

- Os Sindicatos não podem se recusar à negociação coletiva quando convocados. Se houver recusa, o Ministério do Trabalho fará a convocação compulsória do Sindicato. Persistindo a recusa, os interessados poderão instaurar dissídio coletivo. Não será admitido nenhum dissídio coletivo de natureza econômica se não forem esgotadas as possibilidades de convenção ou acordo.

ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA

- Havendo recusas quando à qualquer negociação é proferida uma sentença normativa, para substituir um acordo ou uma convenção anterior ou criando um novo acordo.
- Sentenças Normativas são decisões dos TRT's julgando dissídios coletivos.

ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA

- Esta sentença normativa estabelece normas e condições de trabalho para aquela categoria, respeitando as condições mínimas, convencionais e legais de proteção ao trabalho (art. 114, § 2º, da CF).
- Competência: é originária do TRT