

DIREITO DO TRABALHO

CLT – conjunto híbrido de leis destinadas a regular a relação de emprego.

1. PRINCÍPIOS

1.1. Princípio da proteção

A CLT tem por objetivo proteger o empregado, princípio da proteção, dar superioridade jurídica para compensar a superioridade econômica do empregador. Para isso são utilizados: *In dubio pro operário/ in dubio pro misero* (aplicado na interpretação da norma e não das provas); Princípio da norma mais favorável; Princípio da condição mais benéfica ou cláusula mais vantajosa.

O *Lock out* é expressamente vedado no Brasil.

Lockout é a recusa por parte da entidade patronal em ceder aos trabalhadores os instrumentos de trabalho necessários para a sua actividade.

1.2. Princípio da primazia da realidade

1.3. Princípio da continuidade da relação de emprego

Acaso o contrato de trabalho não seja celebrado por tempo determinado (contrato a termo), presume-se que foi feito por tempo indeterminado. O prazo máximo para contrato de experiência é de 90 dias, podendo ser prorrogado por período igual, inferior ou superior.

1.4. Princípio da irrenunciabilidade

Os empregados não podem renunciar (unilateral) ou transacionar (bilateral) aos seus direitos. Já que este princípio serve para evitar coação do empregador, o empregado pode renunciar aos seus direitos em audiência, perante o juiz.

Renúncia é ato unilateral. Acordo não é renúncia, é transação.

2. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

O trabalhador não é protegido e sim o empregado. Não existe relação de emprego sem relação de trabalho. Um contrato de emprego sem trabalho é nulo.

Requisitos para a caracterização da relação empregatícia (art. 3º):

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

a) **Pessoa física** – pessoa jurídica não tem vínculo empregatício. No exemplo, se a empresa é criada para burlar o vínculo empregatício, esta poderá ser desconstituída em juízo.

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

b) **Pessoalidade** – o empregado nunca pode se fazer substituir, ele pode ser substituído pelo empregador; Fusão, incorporação, cisão, etc. não refletem nos contratos dos trabalhadores.

- c) **Habitualidade** (não eventual) – expectativa de retorno. Uma vez por semana basta, exceto para os domésticos, que devem trabalhar pelo menos três vezes por semana.
- d) **Subordinação** – que pode ser:
 - a) Hierárquica -
 - b) Técnica – supervisão técnica do trabalho feito
 - c) Econômica – não significa depender do salário, mas sim da estrutura econômica gerada pelo empregador.
- e) **Onerosidade** – salário. O Remuneração é salário mais gorjetas. Trabalhador voluntário não é empregado.
- f) **Alteridade** – o empregado presta serviços por conta alheia, não assume os riscos da atividade econômica.

Para associar - PEPENOSA = pessoa física + personalidade + Não habitualidade + onerosidade + subordinação + alteridade.

Os requisitos são cumulativos, a falta de um deles desconfigura o vínculo empregatício.

O trabalhador autônomo geralmente não tem subordinação.

Ao eventual e ao avulso faltam a habitualidade. Eventual é bilateral e avulso é trilateral.

No eventual contrata-se o tomador de serviço que manda o eventual. No avulso, contrata o órgão arrematador, contratado pelo tomador.

O termo diarista não tem relação com o vínculo empregatício, o termo se relaciona com a forma ajustada de pagamento, como horista e mensalista.

Estagiário,

1. Necessário: matrícula e frequência em instituição de ensino; termo de compromisso entre empresa, educando e instituição de ensino e compatibilidade das atividades desenvolvidas com o curso.
2. Art. 12 da Lei 11788/08 "o estagiário poderá receber bolsa-auxílio sendo compulsório a sua concessão";
3. Vale transporte obrigatório quando o estágio não for obrigatório;
4. Prazo máximo de dois anos, salvo portador de deficiência;
5. Recesso de 30 dias corridos, preferencialmente durante as férias escolares; o recesso será remunerado se o estagiário receber bolsa; para menos de um ano de estágio: recesso proporcional;
6. Jornada de trabalho de até 6 horas/dia e 30 horas/semana para nível superior e médio profissionalizante; para anos finais do ensino fundamental, nível médio, e ensino especial são 4 horas/dia e 20/semana, em época de férias escolares a jornada pode aumentar para 40 horas semanais, e em época de prova a carga horária normal cai pela metade, tudo isso para ambos os casos.
7. Qualquer descumprimento da lei gera vínculo de emprego. Se um estagiário trabalha além da jornada permitida, não cabe hora extra nem compensação.
8. Número máximo de estagiários: De 1 a 5 empregados: até 1; de 6 a 10 empregados: até 2; acima de 25 empregados: 20%; limites não aplicáveis ao ensino superior e ao médio profissionalizante.

Para caracterizar o trabalho doméstico, o empregador doméstico não pode ter intenção de lucro onde o doméstico trabalha. Esses trabalhadores **não** têm direito:

1. Horas-extras;
2. Intervalos;
3. Adicional noturno;
4. Adicional de insalubridade
5. Adicional de periculosidade
6. Salário-família
7. O FGTS é facultativo (por contrato, se recolher um mês, naquele contrato deve recolher o contrato todo).

CONTRATOS DE TRABALHO - art. 443, CLT

A anotação na CTPS não indica que existe contrato escrito, poderá existir inscrição na CTPS sem que haja outro instrumento escrito.

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

A regra que os contratos sejam realizados por tempo indeterminado.

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

- Não há aviso prévio;
- Nesses contratos não há nenhum tipo de estabilidade;
- Não há multa do FGTS;
- Hipóteses do art. 443, §2º
 - Art. 443 § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:
 - a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
 - b) de atividades empresariais de caráter transitório;(empresas transitórias)
 - c) de contrato de experiência.
- As hipóteses das alíneas “a” e “b” tem limite de dois anos. a CLT admite prorrogação por uma única vez, desde que o total do contrato não ultrapasse os dois anos;
- Na alínea “c” utiliza-se a mesma regra da prorrogação, desde que não ultrapasse 90 dias;
- Sumula 163 é exceção e admite aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência.
 - Sum. 163 TST - Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do Art. 481 da CLT
- Entre um contrato por prazo determinado e outro deve haver um lapso temporal de no mínimo 06 meses;
- Caso o empregador rescinda o contrato sem justa causa e antes da data final já ajustada pagará ao empregado uma indenização pertinente a metade do que este deveria receber até o final do contrato. Em caso inverso, o empregado também parará ao

empregador uma indenização até o limite a que teria direito em condições idênticas, mas somente se ficar comprovado o prejuízo. Arts. 479 e 480 da CLT.

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

CONTRATO TEMPORÁRIO - LEI 6.019/74

- Acréscimo de serviço;
- Necessidade transitória de substituição de pessoal;
- Máximo de três meses, podendo ser prorrogado por mais três até o limite de seis meses;
- Contrata-se um tomador de serviço quem envia o empregador, É SEMPRE TRILATERAL, ao contrário do contrato por prazo determinado que é BILATERAL.

Diferenças entre temporário e terceirização;

TERCEIRIZAÇÃO	CONTRATO TEMPORÁRIO
Não precisa conter limites de prazo;	Limite de três meses
Não compreende contratação pessoal de serviços.	Pode contratar pessoa específica
Deve compreender contratação de atividade meio e nunca de atividade fim.	Pode contratar para atividade fim.
Há responsabilidade subsidiária do tomador sempre.	Há responsabilidade solidária do tomador somente em caso de falência da locadora;

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Art. 468 CLT: Só pode ser feito com mútuo consentimento. A alteração não pode ser prejudicial ao empregado. Art. 469 CLT: adicional de transferência (25% do salário); só é considerada transferência aquela que exigir em mudança de domicílio do empregado; se a transferência for definitiva não gera adicional de transferência.

Ainda que o empregado tenha assinado contrato que contenha cláusula de aceite de transferência, ela só será válida se o empregador comprovar a real necessidade de serviço. Súmula. 43 TST.

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO (457, CLT)

É a importância fixa destinada ao empregado e remuneração é o conjunto de títulos recebidos por ele. Em regra, para fins trabalhistas a base de cálculo é a remuneração;

Não integram a remuneração:

- a) Gratificação: se a gratificação for ajustada (por convenção coletiva ou no contrato de trabalho) ela integra a remuneração;
- b) Vale transporte: se for em dinheiro integra a remuneração.
- c) Participação nos lucros e resultados: não integra remuneração nunca, a PLR é sempre ajustada.
- d) Diárias: não integram remuneração, desde que não ultrapasse 50% do ganho mensal. Diária é uma importância fixa dada ao empregado.

OJ 358, SDI-I: se o empregado é contratado para efetuar jornada reduzida, inferior aos patamares constitucionais é lícito o pagamento do salário mínimo proporcional ou do piso salarial proporcional. Sendo assim, nessas condições é possível que uma pessoa receba valor inferior ao salário mínimo.

JORNADA DE TRABALHO

Tempo diário em que o empregado fica à disposição do empregador executando ou aguardando ordens.

Previsão: Art. 7º, XIII, 58 CLT

- Máximo: 8 horas diárias e 44 semanais
- **Jornada de trabalho diferenciada** (6h diárias):
 1. Bancários (30h semanais, única exceção, já que todos que tem jornada de 6h diárias, tem 36h semanais);
 2. Telefonistas;
 3. Trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. Neste caso será possível a jornada de 8h/dia, as duas ultimas horas serão horas-extra, mas conforme dispõe Súmula 423 do TST, essas horas não serão pagas com adicional. Para caracterização do TIR deverá haver alternância entre trabalho diurno e noturno.
- **Excluídos da jornada de trabalho** (não tem hora extra)
 1. Domésticos
 2. Gerentes (indispensável que o funcionário exerça cargo de confiança e receba pelo menos 40% a mais de gratificação de função).

O gerente bancário não precisa receber 40% a mais, 1/3 já basta para esse gerente que ganha 1/3 a mais é de 8h diárias, o gerente geral de agencia bancária está totalmente excluído da jornada, igual à regra geral.
 3. Trabalhadores externos (não sujeitos a controle de jornada)
- Art. 59 da CLT, no máximo 2 horas extra por dia, com adicional mínimo de 50%, porém pode ocorrer de ele receber menos que os 50% do adicional quando houver acordo de compensação. A compensação é feita na vontade do empregador, no limite de um ano.
- A hora-extra dos advogados é de 100%.
- OJ 321 SDI –I, TST = semana espanhola: uma semana 48h e na outra 40h.

- **Sobreaviso:** sumula nova, o empregado deve ter de ficar em casa aguardando um chamado da empresa; se recebe um celular ou bipe, possibilitando sua liberdade de locomoção, não caracteriza o sobreaviso. Remunerados com 1/3 do salário normal. Escala máxima 24h.
- **Prontidão:** o empregado fica no local de trabalho aguardando ordens. Escala máxima 12h. Remuneração: 2/3 do salário normal.
- **Súmula 429 TST:** o tempo que se leva da portaria da empresa até o efetivo local de trabalho é tempo de serviço, desde que superado o limite de 10 minutos diários.

ADICIONAL NOTURNO

Previsão: art. 73 CLT

Urbano:

1. Período: 22h a 5h
2. Adicional: no mínimo 20 %
3. Hora reduzida: 52min30seg equivale a uma hora de trabalho.
 - Ex.: um contrato de 6h, se ele trabalha das 22h às 4h terá direito além do adicional à hora extra.

Rural:

1. Agricultura: 21h e 5h
2. Pecuária: 20h e 4h
3. Adicional: mínimo de 25%
4. O trabalhador não tem hora reduzida.

Advogado:

1. Período: das 20h as 05h
 2. Adicional mínimo: 25%
 3. Não faz jus à hora reduzida
- Jornada mista: se começar em horário normal, e terminar em horário noturno.
 - Jornada noturna: se começar em horário noturno, mesmo que passe do termo final do horário noturno.
 - Entende-se como jornadas mistas aquelas que ingressam no período noturno, se o empregado inicia a sua jornada às 20h terminando à meia noite, receberá, das 20h às 22h de maneira simples e das 22h às 24h de forma noturna. No entanto se a jornada tem início às 2h terminando às 8h o empregado receberá de forma integralmente noturna, por todo o período (§§ 4º e 5º, art. 5º da CLT).
 - A mudança de horário do período noturno para o diurno pode ser feita unilateralmente, e implica na perda do adicional.

Súmula 265: não é transferência a troca do período noturno para o período diurno. Menor não pode trabalhar em horário noturno. Trabalho proibido, não é trabalho ilícito.

INTERVALOS

- **Intrajornada (art. 71 CLT):**

+ de 4h a 6h = 15 min

+ de 6h a 8h = 1h a 2h

Normas coletivas podem estabelecer intervalos superiores. Intervalos inferiores necessitam além da norma coletiva, uma autorização do Ministério do Trabalho.

Os intervalos não contam como tempo de serviço (não são remunerados), mas se trabalhados, reverterem-se em hora extra. OJ 307 STI I TST: a supressão parcial do intervalo, implica no pagamento de sua totalidade.

Art. 72 da CLT: os **mecanógrafos** (digitadores, escriturários, etc.) têm 10 min. de descanso a cada 90min trabalhos.

As mulheres que estiverem em fase de **amamentação**, até que os filhos completem 6 meses de idade tem direito a dois intervalos diários de meia hora cada.

Quem trabalha em **frigorífico** a cada 1h40min trabalhados tem 20min de descanso.

Trabalhadores de **minas de subsolo** terão 15 minutos de descanso a cada 3 horas (298, CLT).

Mulheres e menores antes de prestar hora extra terão 15 minutos de descanso.

Estes últimos intervalos contam como tempo de serviço.

Os intervalos serão cumulados.

- **Interjornada (art. 66, CLT)**

Deve ser de no mínimo 11h consecutivas. As horas trabalhadas em desrespeito ao intervalo interjornadas será pago com adicional de hora-extra.

HORAS IN ITINERE

Em regra não são computadas na jornada, mas há exceções quando o local do trabalho é de difícil acesso ou não servido de transporte público e o empregador fornece a condução ao empregado (requisitos cumulativos).

Em havendo transporte público irregular em parte do percurso fornecido pela empresa, as horas *in itinere* remuneradas abrangerão apenas o trecho não alcançado pelo transporte público. O fato de o empregador não cobrar pelo transporte não descaracteriza por si só o pagamento das ditas itinerárias.

Súmulas 90 e 320 TST: a mera insuficiência do transporte público não enseja o pagamento das *in itinere*. De outra sorte, a incompatibilidade entre o horário do transporte público e a jornada do empregado enseja o pagamento.

VARIAÇÕES DE HORARIO NO CARTAO DE PONTO

O cartão de ponto britânico é inválido como prova. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário não excedentes a 5 minutos na entrada e na saída, observando-se o limite diário de 10 minutos. Excedendo-se 10 min diários, serão pagos na integralidade não apenas o que passar de 10.

Norma coletiva não pode elastecer essa limitação.

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Previsão: 67 CLT

- 24h consecutivas, preferencialmente no domingo. As empresas que tem autorização do ministério do trabalho para funcionar dia de domingo podem dar o descanso em outro dia da semana, mas uma vez por mês esse descanso deve ser no domingo.
- Quando o empregado faltar injustificadamente durante a semana perderá além do dia faltado, a remuneração do descanso semanal da semana em que faltou.

FÉRIAS (129 e ss CLT)

- 30 dias corridos.
- Remuneração, mais 1/3 (terço constitucional)
- Período aquisitivo: 12 meses iniciais em que o empregado trabalha para adquirir direito às férias.
- Período concessivo: 12 meses subsequentes em que o empregado deverá gozar das suas férias (dentro deste período).
- O empregador é quem manda o período de férias, o empregado não precisa pedir nem concordar, a única exigência da CLT é que se avise com 30 dias de antecedência, o aviso é irrevogável.

Exceções: os estudantes menores de 18 anos devem conciliar as férias escolares com as do trabalho e os membros de uma mesma família que trabalhem numa mesma empresa podem gozar as férias juntos, se assim desejarem e se isso não resultar prejuízo ao empregador.

- Passado o prazo concessivo sem o empregado ter gozado das férias estas deverão ser pagas em dobro + 1/3 sobre o dobro, e os 30 dias de férias. A parte das férias que passar do período concessivo, deverá ser pago mesmo que o gozo comece durante o período concessivo.
- OBS: abono pecuniário = venda das férias (só se pode vender um terço do período de férias)

	Faltas injustificadas	Férias	
+	Até 5	30 dias	-
	6 a 14	24 dias	
	15 a 23	18 dias	
	24 a 32	12 dias	
	33	Sem férias	

- Abandono de emprego só se configura se forem 30 dias consecutivos, sem justificativa. Para diminuir as férias as faltas podem ser alternadas.

AVISO PRÉVIO

- No contrato a termo não tem aviso prévio, salvo quando rescindido antes do prazo.

- Prazo: será no mínimo de 30 dias, excluindo-se o dia do começo, incluindo-se o dia do fim.
- Na ausência de aviso prévio:
 - a) Demissão por parte do empregador: serão devidos ao empregado os dias respectivos, que também contarão como tempo de serviço.
 - b) Demissão por parte do empregado: o empregador está autorizado a descontar os salários dos dias correspondentes.
- O aviso prévio é ato unilateral, mas sua reconsideração necessita da comunicação pela parte notificante e aceitação da parte contrária.
- Redução da jornada: se o empregado é mandado embora, durante o aviso prévio poderá trabalhar duas horas a menos por dia ou se ausentar por 7 dias corridos. É ilegal a substituição das duas horas por hora extra. O trabalhador rural poderá se ausentar por 1 dia por semana.
- Justa causa ou falta grave no curso do aviso prévio
 - a) Por parte do empregador: o empregado não precisa cumprir o restante do aviso e lhe será devido o pagamento dos dias restantes bem como todas as verbas rescisórias.
 - b) Por parte do empregado: não terá direito ao pagamento dos dias faltantes. Perde o direito a todas as verbas indenizatórias. Exceção: abandono de emprego.

FGTS

- 8% sobre a remuneração do empregado, depositada em qualquer conta (apesar do convênio com a CEF).

Hipóteses de possibilidade de saque:

1. Demissão sem justa causa;
2. Aposentadoria;
3. Rescisão indireta (justa causa do empregador);
4. Culpa recíproca (recebe todas as verbas pela metade, mas o FGTS saca todo);
5. Força maior (recebe todas as verbas pela metade, mas o FGTS saca todo);
6. Compra da casa própria;
7. Quando o empregado completar 70 anos de idade;
8. Conta inativa por três anos ou mais;
9. Desastre natural (relativo ao empregado);
10. Moléstia grave;
11. Morte do empregado.

O FGTS é regido pela lei 8036/90.

A multa de 40% sobre o FGTS recai sobre os depósitos atualizados feitos pelo empregador e não sobre o saldo.

A multa do FGTS hoje é de 50%. O empregador paga 50%, mas o empregado recebe 40%. O 10% restantes ficam no próprio Fundo.

ESTABILIDADES:

Definitiva:

1. **Estabilidade decenal:** o empregado somente poderá ser demitido em caso de falta grave, a ser provada em inquérito policial.
2. **Estabilidade dos servidores públicos:**

Provisória:

1. **Dirigente sindical:** do registro de sua candidatura e se eleito até um ano após o final do mandato (titulares e suplentes). Dirigentes são o presidente e o vice-presidente sindical e seus suplentes. Delegado sindical não tem estabilidade. Membro de conselho fiscal do sindicato não tem estabilidade. Súmula 369 dobrou o número de dirigentes sindicais, agora podem ser 7 dirigentes sindicais e igual número de suplentes (14 pessoas têm estabilidade).
2. **CIPA** (comissão interna de prevenção de acidentes): não é obrigatória, mas se constituída obrigatoriamente deve ter paridade (empregados x empregadores). O representante dos empregadores é o presidente da CIPA e o representante dos empregados é o vice-presidente da CIPA. Só o vice-presidente da CIPA tem estabilidade.
3. **Acidentes de trabalho (doença profissional).** Acidente ou doença, desde que tenha alguma relação com o trabalho. Auxílio doença simples não gera estabilidade. A diferença se dá para efeitos trabalhistas, mas não para efeitos previdenciários. O empregado só adquire estabilidade se ingressar no INSS (depois do 16º dia), dura até um ano após o retorno ao trabalho.
4. **Gestante:** da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. A exigência de teste de gravidez para a contratação enseja multa (indenização) 10X o maior salário pago na empresa. Súmula 244 TST atesta que o "desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não tira da empregada o direito à estabilidade". A licença maternidade continua sendo de 120 dias (28 dias antes e 92 dias depois em regra). Em caso de gravidez de risco pode-se elastecer esse período no auxílio-doença (teto de 3 mil reais), no tempo da licença maternidade recebe-se o salário integral. Em caso de aborto, cessa a estabilidade no ato do aborto (licença de 15 dias). A partir da 16ª semana de gestação não há aborto, deverá haver o parto e haverá natimorto, então a estabilidade será de 5 meses após o parto.
5. **Mãe adotante:** 120 dias contados da guarda judicial (qualquer que seja), independentemente da idade do adotante. O pai adotante não tem licença. Mãe adotante não tem estabilidade.
6. Faculta às empresas dar mais 60 dias de licença maternidade (programa de empresa cidadã). Lei 11.770/2008, apenas em 2010 foi estendida às empresas privadas.

ATENÇÃO: não confundir estabilidade com licença.

Suspensão: dia de falta. O empregado não recebe, e não se conta como tempo de serviço.

Interrupção: férias.

INSALUBRIDADE – Lei

- Não é necessário o contato diário com o agente insalubre.
- Portaria 3214/78 do Min. do Trabalho traz as normas regulamentadoras (NRs) das atividades insalubres, rol taxativo. Poluição não gera insalubridade.
- Todo empregado que tem contato com agente insalubre devem receber EPI ou EPC. O uso do equipamento de proteção que elimina o agente torna indevido o adicional. O que diminui não torna indevido o adicional. O empregado que se recusa injustificadamente a usar o EPI configura falta grave (158, parágrafo único, d, CLT).
- A perícia técnica é indispensável para apuração da insalubridade. A única exceção é quando não existe mais o lugar de trabalho, desse modo é possível pegar a perícia de outro processo. A revelia não torna verdadeiros os fatos alegados pelo autor.
- Se a insalubridade tiver grau mínimo: 10%; grau médio: 20%; grau máximo: 40% do salário mínimo.
- Menor não pode trabalhar em atividade insalubre.

PERICULOSIDADE (art. 193, CLT)

- Remunera o risco à integridade física;
- Súmula 364, a exposição não precisa mais ser diária, basta que seja habitual;
- Os que trabalham com explosivos e inflamáveis.
- 30% sobre o salário do empregado; (salário é importância fixa, remuneração é o conjunto de verbas).
- Lei 7369/85 passou a dar periculosidade aos que trabalham com componentes eletrônicos/eletricitários (incide sobre a remuneração).
- No que se refere à perícia é igual à insalubridade. Neste caso ao invés de intensidade, se verifica a área de risco, independentemente de função. Mesmo que seja outra empresa, o empregador desta empresa que deve pagar o adicional, não cabendo ação regressiva ao dono do estabelecimento que gera a periculosidade, visto que o empresário assume o risco das atividades de sua empresa.

Insalubridade e periculosidade não se acumulam, o empregado é quem escolhe o que lhe for conveniente. Se fizer pedido cumulado na justiça do trabalho a inicial é inepta, mas pode pedir alternativo. O menor não pode trabalhar nem em ambiente insalubre nem perigoso.

Caldeireiro faz jus a adicional de insalubridade, ligado à EPI.

A insalubridade é o que se pode minimizar mediante uso de equipamentos de uso pessoal ou coletivo, já a periculosidade não há meio de minimizar o risco.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Acordo coletivo: ajuste feito entre sindicato de empregados e empregador(es).

Convenção coletiva: ajuste feito entre sindicato de trabalhadores e sindicato de empregadores.

- Só servem para estabelecer vantagens;

A filiação sindical é facultativa. Cada base territorial (município) só pode ter um sindicato representando aquela categoria.

Dois tipos de contribuições sindicais:

- c) Sindical – todos pagam, mesmo os não filiados, corresponde a um dia de salário do empregado por ano;
- d) Assistencial – é a mensalidade, só o filiado é quem paga.

PRESCRIÇÃO

Art. 11 CLT. Art. 7º, XIX, CF.

- a) **Prescrição bienal** – o empregado tem dois para ajuizar a reclamação trabalhista, contados da data da rescisão (extinção) do contrato.
- b) **Prescrição quinquenal** – a ação só poderá versar sobre os 5 anos anteriores ao ajuizamento da ação.
- c) **Prescrição do FGTS** – Súmula 362 TST: a prescrição do FGTS é trintenária, respeitada a prescrição bienal.
 - Atenção: contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo prescricional (440, CLT).
 - Ações meramente declaratórias são imprescritíveis.

Ver artigo 479, CLT.

DECADÊNCIA

Prazos decadenciais

1. 30 dias contados da suspensão do empregado, para abertura de inquérito para apuração de falta grave;
2. 2 anos contados do trânsito em julgado para ajuizamento de ação rescisória;
3. 120 dias para ajuizamento de mandado de segurança.

1. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A CLT menciona o termo rescisão e o utiliza de forma a técnica para qualquer forma de extinção do contrato de trabalho.

Classificação da extinção

a) Resilição

Ocorre quando uma ou ambas as partes, de forma imotivada, ou seja, sem justo motivo, decidem por fim ao contrato.

i) Despedida sem justa causa

Trata-se de um direito potestativo do empregador.

A única proteção contra esse tipo de resilição está no art. 7º, I, CF _ proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória dentre outros direitos. Trata-se de uma norma de eficácia limitada e o legislador, prevendo a lentidão do Poder Legislativo, incluiu o art. 10 ao ADCT, que prevê multa de 40% sobre o FGTS.

Direitos Trabalhistas:

- Saldo de salários;
- Aviso Prévio (trabalhado ou indenizado);
- 13º salário proporcional;
- Férias integrais (simples ou em dobro), acrescidas do terço constitucional;
- Férias proporcionais acrescidas do terço constitucional;
- Depósitos do FGTS;
- Movimentação da conta vinculada do FGTS;
- Multa de 40% dos depósitos do FGTS;
- Seguro-desemprego;
- Obs.: guia fornecida pelo empregador sob pena de indenização substitutiva – Súm. 389 do TST.
- Indenização adicional do art. 9º da Lei 7238/74.

ii) Pedido de Demissão

Trata-se de um direito potestativo do empregado.

Direitos Trabalhistas:

- Saldo de salários;
- 13º salário proporcional;
- Férias integrais (simples ou em dobro), acrescidas do terço constitucional;
- Férias proporcionais acrescidas do terço constitucional;
- Depósitos do FGTS;

iii) Distrato

Manifestação de vontade de ambas as partes.

Direitos Trabalhistas: todos os direitos de uma despedida sem justa causa. Ex.: PDV (Plano de Demissão Voluntária) – OJ 270 da SDI-I do TST.

b) Resolução

Falta grave (justa causa) de uma ou de ambas as partes.

i) Despedida por justa causa

O Brasil adotou o sistema taxativo ou *numerus clausus*. Todas as hipóteses de justa causa deverão estar previstas em lei. Dentro do poder disciplinar do empregador, este poderá aplicar as seguintes penalidades:

- Advertência (verbal ou escrita);
- Suspensão disciplinar (máximo 30 dias – art. 494, CLT);
- Despedida por justa causa;

É comum que as empresas utilizem uma sanção após a outra, por fim demitindo por justa causa. No entanto, existem faltas que são tão graves que ensejam diretamente a demissão por justa causa (ex.: atos de pedofilia nas dependências da empresa, veiculação de material pornográfico, etc.).

Requisitos da justa causa:

- **Objetivos:** dizem respeito à conduta do empregado.
 - Tipicidade da conduta;
 - Gravidade da conduta. Nesse caso, deverão ser analisados o grau de instrução do empregado e do empregador, o ambiente de trabalho, o meio social, etc.
- **Requisitos subjetivos:** dizem respeito ao envolvimento do empregado na conduta,
 - Autoria da conduta;
 - Dolo ou culpa.
- **Requisitos circunstanciais:** dizem respeito a aplicação da penalidade pelo empregador.
 - Nexo causal entre a falta e a penalidade;
 - Proporcionalidade entre a falta e a penalidade;
 - Imediatidade da punição. Após o conhecimento da falta grave, a aplicação da penalidade deverá ser imediata, sob pena de perdão tácito.
 - *Non bis in idem*;
 - Caráter punitivo-pedagógico da aplicação da penalidade.

Hipóteses de falta grave do empregado. A maioria das hipóteses estão previstas no art. 482, CLT.

- **Ato de improbidade** - Improbidade é a desonestidade, a fraude ou à má-fé que importa prejuízo patrimonial ao empregador ou ao terceiro, com vantagem para o empregado ou para outrem. Requisitos: -má-fé; prejuízo patrimonial ao empregador ou ao terceiro.
- **Incontinência de conduta** - É o desregramento comportamental da vida sexual do empregado que importe prejuízos ao ambiente de trabalho. Ex.: veiculação de material pornográfico, atos de pedofilia, assédio sexual.
- **Mau procedimento** - Comportamento do empregado que atinge a moral, não ligado à vida sexual. Ex.: empregado que destrói equipamento da empresa, empregado que é pego portando drogas no ambiente de trabalho.
- **Negociação** habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador (que traga prejuízos ao serviço ou implique em concorrência desleal).
- **Condenação criminal** transitada em julgado, desde que não tenha havido suspensão da execução da pena – 3 requisitos cumulativos: Sentença penal condenatória; trânsito em julgado; Não tenha havido “sursis”. O que caracteriza a justa causa é a restrição da liberdade que impossibilite fisicamente o empregado no ambiente de trabalho. Prisões de curto período são consideradas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho.
- **Desídia** – Desleixo, falta de atenção, negligência do empregado no cumprimento das obrigações contratuais. Ex.: faltas recorrentes.
- **Embriaguez** habitual ou em serviço – É dada uma interpretação extensiva ao termo embriaguez, abrangendo o álcool e outras substâncias entorpecentes.
Embriaguez habitual: deve trazer prejuízos ao ambiente de trabalho (ex.: perda de coordenação motora, perda de memória, etc.). Entendimento tradicional: a embriaguez enseja justa causa. Novo entendimento: a embriaguez é catalogada no CID (cadastro internacional de doenças) sob o código F-10.2 (síndrome de dependência do álcool). Nesse caso, haverá suspensão do contrato de trabalho para tratamento do empregado.

Embriaguez em serviço: diferentemente da embriaguez habitual, uma única falta caracterizando embriaguez em serviço, poderá ensejar a justa causa.

- **Violação de segredo da empresa;**
- **Atos de indisciplina e de insubordinação.** Indisciplina: significa descumprimento de ordens gerais. Ex. circulares, ordem de serviço, portarias, etc. Insubordinação: descumprimento de ordens pessoais.
- **Abandono de emprego.** Possui dois elementos: Elemento objetivo: real afastamento do empregado. Para ensejar o abandono, o afastamento deve ser de, no mínimo, 30 dias consecutivos (Art. 494 e 853 da CLT e Súm. 32 do TST). Desídia ≠ abandono de emprego. A empresa deverá realizar convocações de retorno do empregado ao ambiente de trabalho. Os tribunais trabalhistas não aceitam publicações em jornais por não ser obrigação do empregado a respectiva leitura. Nesse caso, deverá ser utilizada notificação extrajudicial, telegrama ou carta com AR. Elemento subjetivo: envolve a intenção do empregado no afastamento (ver Súm. 73, TST).
- **Ato lesivo da honra e da boa fama ou ofensas físicas** praticadas no ambiente de trabalho contra qualquer pessoa, salvo legítima defesa própria ou de outrem.
- **Ato lesivo da honra e da boa fama ou ofensas físicas** praticadas contra o empregador ou superior hierárquico no ambiente de trabalho ou fora dele, salvo legítima defesa própria ou de outrem.
- Prática constante de jogos de azar – Repercussões negativas no ambiente de trabalho.
- Atos atentatórios à segurança nacional devidamente apurados em inquérito administrativo. Essa hipótese não foi recepcionada pela Constituição Cidadã de 1988.
- Outras hipóteses de justa causa
 - Art. 7º, §3º, Dec. do Vale Transporte: se o empresário prestar informações falsas ou usar indevidamente o vale transporte poderá ser despedido por justa causa.
 - Art. 158, par. único, CLT: empregado que não respeita as normas de segurança e medicina do trabalho ou não usa EPI.
 - Art. 508, CLT: empregado bancário que não paga de forma reiterada dívidas legalmente exigíveis.

ii) Rescisão indireta ou despedida indireta

Trata-se da falta grave patronal. A maioria das hipóteses estão previstas no art. 483 da CLT.

- Empregador exigir do empregado serviços superiores às suas forças (físicas ou intelectuais). Ex.: art. 390, CLT – a mulher não pode trabalhar em serviços que exija força física superior a 20 kg envolvendo trabalho contínuo e 25 kg envolvendo trabalho ocasional.
- Empregador exigir do empregado serviços defesos por lei. Ex.: Art. 7º, XXXIII, CF - proíbe trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos. Também proíbe qualquer trabalho realizado pelos menores de 16 anos.
- Empregador exigir do empregado serviços contrários aos bons costumes.
- Empregador exigir do empregado serviços alheios ao contrato.

- Empregador ou superior hierárquico tratar o empregado com rigor excessivo. Ex.: empregador que proíbe os empregados de utilizarem o banheiro durante o expediente.
- Empregado correr perigo manifesto de mal considerável. Ex.: exigir que o empregado trabalhe sem o fornecimento de EPI ou EPC.
- Empregado não cumprir as suas obrigações contratuais. Ex.: Decreto lei 368/68 – art. 2º _ mora ou atraso no pagamento de salários por período igual ou superior a três meses. Súmula 13 do TST – o só pagamento dos salários atrasados em audiência não ilide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho.
- Empregador ou superior hierárquico praticar ato lesivo da honra e da boa fama, ou ofensas físicas no ambiente de trabalho, salvo a legítima defesa.
- Empregador reduzir o trabalho do empregado que recebe por peça ou tarefa – afeta o trabalho do empregado.

iii) Culpa recíproca

Na hipótese de falta grave de ambas as partes, temos a figura da culpa recíproca. Ex.: agressão mútua. O empregado faz jus a metade do aviso prévio, do 13º salário, das férias proporcionais e multa de 20% do FGTS (art. 484, CLT e Súm. 14 do TST).