

A B R I L D E 2 0 2 1

F a c u l d a d e U N I N A S S A U

DIREITO DO TRABALHO

e o D e p a r t a m e n t o
P e s s o a l



VANESSA SILVA



@focanodepartamentopessoal



- Formada em Recursos Humanos e em Engenharia Civil;
- Pós graduada em Engenharia de Estruturas;
- Pós graduada em Direito do Trabalho.
- Trabalho com Consultoria para o setor Departamento Pessoal e também sou professora de diversos cursos da área.
- Em abril de 2021: Mais de 7.000 mil alunos ensinados.

VANESSA SILVA



@focanodepartamentopessoal

D i r e i t o d o T r a b a l h o

- **Regras e princípios** -- Proteção do empregado;
- **Trabalhadores excluídos da proteção;**
- **Divisão do Direito do Trabalho:**
 - Direito INDIVIDUAL;
 - Direito COLETIVO.



D i r e i t o d o T r a b a l h o



- **Reforma Trabalhista de 2017 -- Lei nº 13.467 / 2017**
- **CLT - Consolidação das Leis do Trabalho;**
- **Aprovada** pelo Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943;
- **Fonte FORMAL** heterônoma do Direito do Trabalho.

FONTES do Direito do Trabalho



- Meio pelo qual uma norma NASCE;
- **Fonte MATERIAL** - Não imperativa / Pressão nos legisladores / Pode servir de inspiração para os legisladores.
- **Fonte FORMAL** - Imperativa e divide em Fonte Autônoma e Heterônima: **É de observância obrigatória.**

FONTE FORMAL AUTÔNOMA

- A norma é elaborada pelos INTERESSADOS;
- **Exemplo:** Negociação coletiva entre Sindicato representante dos empregados e o Sindicato representante dos empregadores (**CCT**) ou Sindicato representante dos empregados e uma empresa (**ACT**).



FONTE FORMAL HETERÔNOMA



- A norma **NÃO** é elaborada pelos INTERESSADOS, mas sim pelo governo, possuindo natureza ESTATAL.
- **Exemplo:** CLT, CF/1988 (Constituição Federal de 1988), etc.

CONFLITOS entre as fontes formais.

- Poderá ocorrer conflitos entre as fontes formais;
- **Aplica-se o Princípio da Norma mais favorável;**
- Não se aplica em prazos prescricionais.



CONFLITOS entre as fontes formais.

CLT, Hora extra: Artigo 59:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Convenção Coletiva com norma mais favorável:

VIGÉSIMA SEXTA – HORAS EXTRAS:

As horas diárias suplementares de trabalho serão pagas, pelas empresas com até 100 (cem) empregados, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, e, pelas empresas com mais de 100 (cem) empregados, com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, exceto nos domingos e feriados, em que serão pagas da seguinte forma:

- 1) Empresas com até 100 (cem) empregados: com acréscimo de 110% (cento e dez por cento) sobre o valor da hora normal;
- 2) Empresas com mais de 100 (cem) empregados: com acréscimo de 130% (cento e trinta por cento) sobre o valor da hora normal.



HIERARQUIA entre as fontes formais.

- A CCT e o ACT prevalecerão sobre a CLT;

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- Jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada de no mínimo 30 minutos, troca de dia de feriado, por exemplo.

- O ACT prevalecerá sobre a CCT:

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.
(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)



HIERARQUIA entre as fontes formais.

- **Objeto ILÍCITO de CCT e o ACT:**

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- Salário Mínimo, valor do 13º salário; adicional noturno, salário família, férias, aviso prévio, licença paternidade ou maternidade.

Se houver cláusulas que reduzam ou extinguam direitos constitucionalmente garantidos, não terão efeitos legais!



PRINCÍPIOS do Direito do Trabalho

- Princípio da **PROTEÇÃO** ao trabalhador;
- Princípio da **NORMA mais favorável**;
- Princípio da **CONDIÇÃO mais benéfica**;



PRINCÍPIOS do Direito do Trabalho

- Princípio da PRIMAZIA da realidade;
- Princípio da INALTERABILIDADE contratual;
- Princípio da IRRENUNCIABILIDADE ou INDISPONIBILIDADE dos direitos trabalhistas;



S U J E I T O S

da relação de trabalho

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

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

EMPREGADO:

1. Ser Pessoa FÍSICA - Pessoalidade;
2. Não eventualidade;
3. Onerosidade;
4. Subordinação.



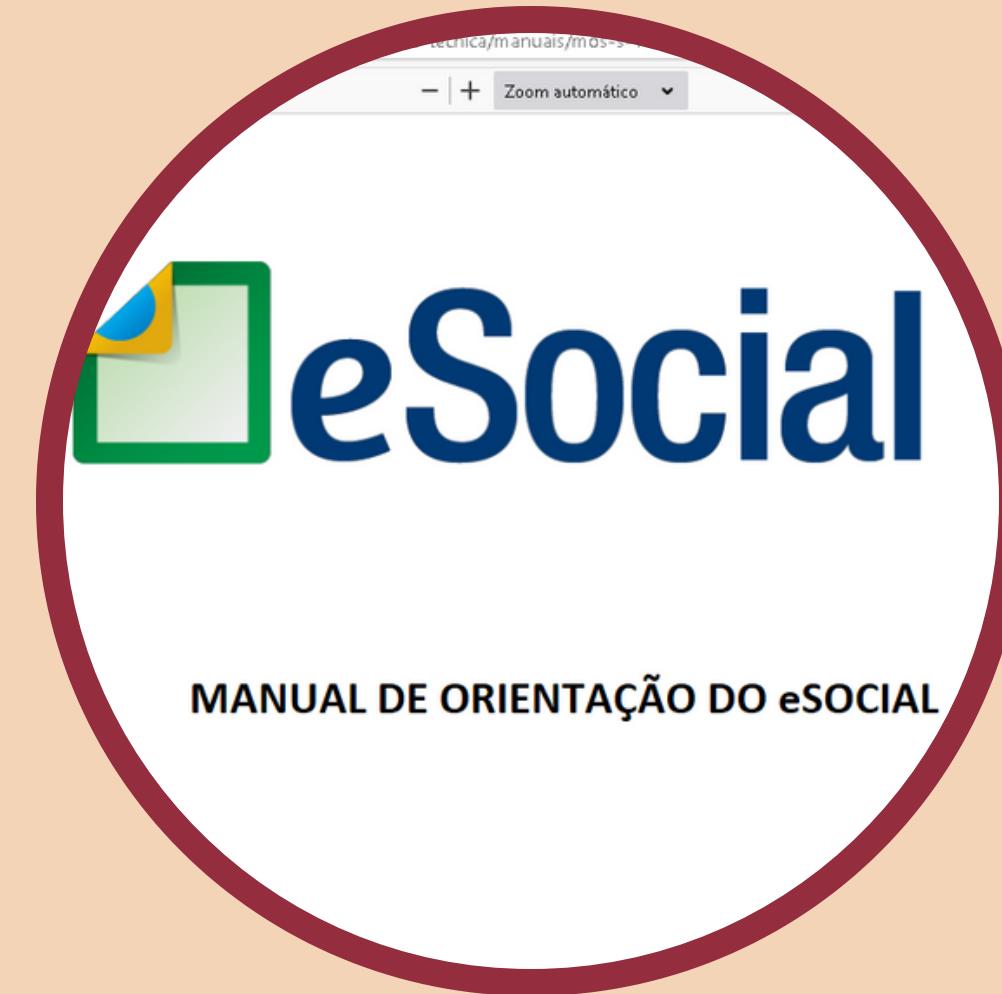
S U J E I T O S
da relação de trabalho

PRINCÍPIOS PROTETIVOS PARA OS EMPREGADOS:

1. Salário NÃO inferior ao mínimo;
2. Jornada com limite de 8 horas por dia;
3. Intervalo para descanso / refeição (Intrajornada);
4. Intervalo entre uma jornada e outra (Interjornada);
5. DSR;
6. Férias (Direito de gozo e recebimento de 1/3);
7. Estabilidade;
8. Etc.



A D M I S S Ã O de um empregado



O empregador é OBRIGADO a :

1. Encaminhar o empregado para EXAME ADMISSIONAL;
2. Se constar como APTO, fazer a admissão no sistema;
3. Enviar até 1 (um) dia antes do início das atividades o evento do eSocial (S-2200);

A D M I S S Ã O de um empregado

E SE o empregador não registrar o empregado?

Se houver uma fiscalização o empregador poderá ser MULTADO.

- Para empresas e empregadores no geral, a multa é de R\$3.000,00 por cada funcionário não registrado e se for reincidência, será R\$ 6.000,00;
- Para MICROEMPRESAS E EPP's a multa é de R\$ 800,00 por cada funcionário.

A D M I S S Ã O

de um empregado



Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

ADMISÃO

de um empregado

NÃO PEÇA ESSES DOCUMENTOS NA ADMISSÃO, a MENOS que haja uma base legal para isso!

- **Certidão de Antecedentes Criminais** (Ficha Corrida): A exceção a regra é a Lei 7.102/1983 que permite solicitar para os vigilantes, e também há a exceção para os empregados que trabalham com valores (banco) ou aqueles em que se faz necessária confiança mútua entre as partes (babá, por exemplo).

Art. 12 - Os diretores e demais empregados das empresas especializadas não poderão ter antecedentes criminais registrados.

Lei 7.102/1983 - Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.

A D M I S S Ã O de um empregado

NÃO PEÇA ESSES DOCUMENTOS NA ADMISSÃO, a MENOS que haja uma base legal para isso!

- **Comprovação de EXPERIÊNCIA PRÉVIA na função maior que 6 meses:** Apesar de bastante divulgado nas vagas, o artigo 442-A da CLT trouxe essa mudança em 2008 justamente para facilitar o ingresso dos profissionais no mercado de trabalho.

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade. (Incluído pela Lei nº 11.644, de 2008).

A D M I S S Ã O de um empregado

NÃO PEÇA ESSES DOCUMENTOS NA ADMISSÃO!

- Exame de GRAVIDEZ;
- Teste de HIV;
- Qualquer exame que visa discriminar o empregado!



C O N T R A T O S

de Trabalho

- Em **REGRA, NÃO** há um prazo para terminar um contrato de trabalho:
TEMPO INDETERMINADO;
- A **EXCEÇÃO** são os contratos **DETERMINADOS**.



Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. [\(Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

C O N T R A T O S

de Trabalho

Os contratos **DETERMINADOS** podem ser firmado quando:

- A natureza do trabalho ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, como um pico de produção ou de vendas, por exemplo.
- Contrato de experiência.

*** Se **NÃO** houver um contrato por prazo determinado assinado pelo empregador e empregado, **PRESUMI-SE** que o contrato é **INDETERMINADO**
(Regra Geral)



• T E M P O D O C O N T R A T O

de Trabalho determinado

- Se contrato **DETERMINADO** for para suprir uma demanda específica da empresa, poderá ser firmado **ATÉ 2 (dois) ANOS**, contendo no máximo 1 (uma) prorrogação, por exemplo: 6 meses + 6 meses ou 1 ano +1 ano, etc.
- Já o **Contrato de experiência** o prazo **limite é de 90 dias**, podendo haver um prorrogação, por exemplo: 45 dias + 45 dias, 30 dias +60 dias, etc.

** *Se qualquer contrato determinado for prorrogado MAIS DE UMA VEZ ou for pactuado com tempo superior ao LIMITE, passa automaticamente a ser INDETERMINADO.*

Treinamento completo

Direito do trabalho aplicado ao Departamento Pessoal



Departamento Pessoal: Legislação Trabalhista 2021

Mais de 60 aulas, estudos de casos, muitos exemplos práticos e o conteúdo é 100% atualizado pós Reforma Trabalhista.

Vanessa de Oliveira Silva

4.1 ★★★★☆ (17)

18 horas no total • 61 aulas • Todos os níveis

Novo e em alta

A thumbnail for an online course. It features a photo of a woman, Vanessa de Oliveira Silva, sitting at a desk with a laptop and talking on a phone. To her right is a bronze statue of Lady Justice. The course title is "Departamento Pessoal: Legislação Trabalhista 2021". Below the title, it says "Mais de 60 aulas, estudos de casos, muitos exemplos práticos e o conteúdo é 100% atualizado pós Reforma Trabalhista.". It also includes the author's name, a rating of "4.1 ★★★★☆ (17)", and course details: "18 horas no total • 61 aulas • Todos os níveis". A red button at the bottom right says "Novo e em alta".

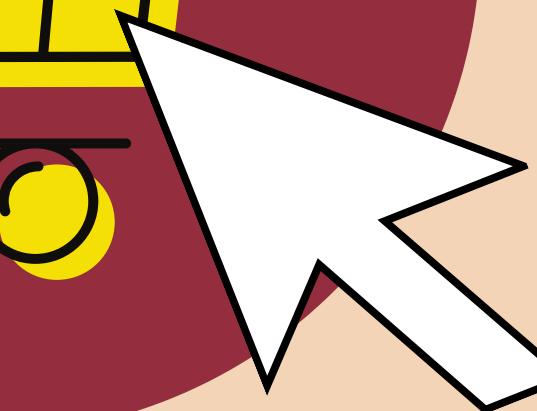
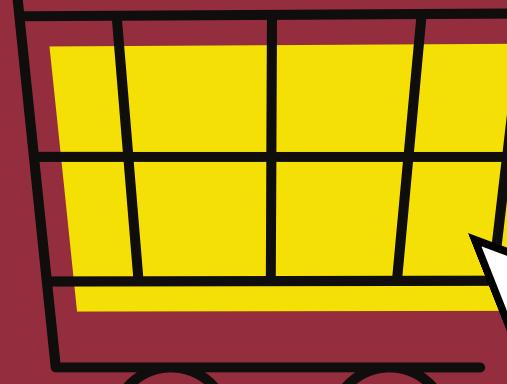
- Mais de 60 aulas, materiais complementares e certificado de 18 horas.

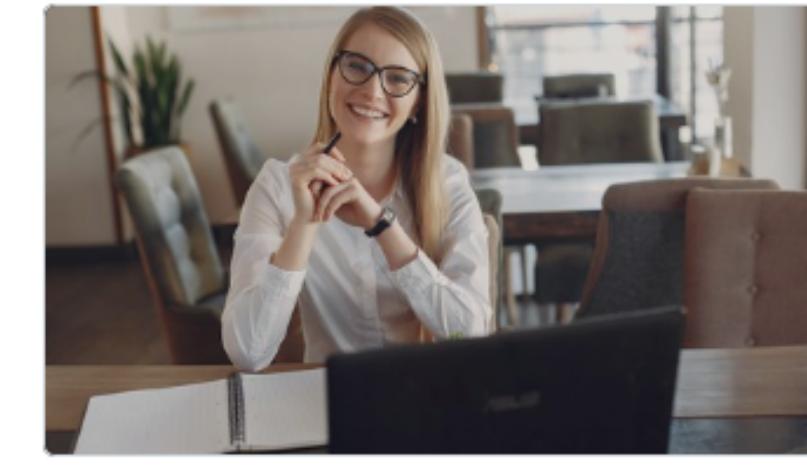
Treinamento completo

Especialista em Departamento Pessoal

@focandodepartamentopessoal

Clique AQUI!





Especialista em Departamento Pessoal

Mais de 120 aulas e dezenas de materiais contendo os cálculos, as obrigações e a rotina do Departamento Pessoal.

Vanessa de Oliveira Silva

4,6 ★★★★★ (484)

32,5 horas no total • 159 aulas • Todos os níveis

Mais vendidos

- Mais de 120 aulas, materiais complementares e certificado de 32 horas.

A GRADEÇO A ATENÇÃO !

Contatos:

 @focanodepartamentopessoal

 denva.consultoria@gmail.com

VANESSA SILVA

