

DIREITO EMPRESARIAL



DIREITO DO TRABALHO

- **Conceito** – conjunto de normas que regulam as relações, individuais e coletivas, entre trabalhadores e empregadores, visando melhores condições para o trabalhador.

PRINCÍPIOS (PPIC)

Primazia da Realidade – Deve prevalecer a verdade real sobre a formal.

Proteção – Na dúvida a interpretação deve ser a mais favorável ao trabalhador. Manter a condição mais favorável (insalubridade x noturno).

Irrenunciabilidade dos Direitos – Impossibilidade de abrir mão de seus direitos. Ex. aviso prévio / férias.

Continuidade da relação de emprego – Regra contrato de trabalho prazo indeterminado.

EMPREGADOR

Empregador – assume o risco da atividade econômica, admite, assalaria, dirige a prestação pessoal de serviços (direção: organizar, controlar, revistar) e tem o poder disciplinar (advertência, suspensão e demissão).

- Revista geral é permitida – direito a propriedade. Ex. mesa.
- Revista íntima é proibida. Discussão – bolsas, mochilas, sacolas.
- Fiscalização email apenas do corporativo.
- Câmeras – Pode ter câmera onde pode ter um supervisor.
- Organização – exigir uniforme – custo da empresa. Higienização do uniforme em regra trabalhador.

EMPREGADOR

Grupo Econômico – responsabilidade solidária.

- A mera identidade de sócios não caracteriza grupo.
- Necessário atuação conjunta em interesses interligados.
- A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

EMPREGADOR

Sucessão de Empregadores – Não afeta o contrato de trabalho. Responsabilidade do sucessor. Se houver fraude a empresa sucedida responde solidariamente. Cláusula em contrato não afeta direito trabalhista.

Exceção – Falência. O adquirente não responde por débitos trabalhistas.

Sócio retirante – responde por até 2 anos após sua saída. Responsabilidade subsidiária.

EMPREGADOR

Terceirização – Atividade Fim X Atividade Meio.

- Pode terceirizar qualquer atividade
- Responsabilidade Subsidiária.

TRABALHADORES

AUTÔNOMO – Presta serviço, de forma contínua ou não, a determinado tomador de serviço, com ou sem exclusividade, sem subordinação. Caso haja subordinação, será reconhecido o vínculo de emprego.

NOVIDADE: 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.

TRABALHADORES

Temporário – é desenvolvida entre uma empresa tomadora de serviços, uma empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário.

O trabalho temporário somente é admitido para atender:

- À necessidade de substituição transitória de pessoal permanente.
- À demanda complementar de serviços.
- Proibida para substituir trabalhador em greve
- Prazo 180 dias / Pode ser prorrogado até 90 dias.
- Remuneração equivalente à do empregado substituído ou o mesmo salário do grupo no qual trabalhou.
- Responsabilidade subsidiária do Tomador.

TRABALHADORES

Avulso – ocorre quando a mão de obra é intermediada, ou por um sindicato ou por um órgão gestor de mão de obra (OGMO).

- Trabalhador portuário: regido pela Lei 12.815/13. Nesse caso, o trabalho é intermediado por um OGMO e o tomador de serviços é o porto.

- Trabalhador não portuário: regido pela Lei 12.023/09. Nesse caso, o trabalho é intermediado por um sindicato, que seleciona os trabalhadores para o tomador de serviços (que pode ser urbano ou rural).

TRABALHADORES

Voluntário – É a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou instituição privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos, ou de assistência social, inclusive mutualidade.

- Não gera vínculo de emprego.

- A contratante do trabalhador voluntário pode ressarcir as despesas devidamente comprovadas.

TRABALHADORES

Estagiário – Estudante.

4 HORAS DIÁRIAS E 20 HORAS SEMANAIS - Estudantes de educação especial e dos anos finais do **ensino fundamental**, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos.

6 HORAS DIÁRIAS E 30 HORAS SEMANAIS - Estudantes **do ensino superior**, e do **ensino médio** regular.

40 HORAS SEMANAIS - Estudantes de cursos que alternem teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que haja previsão neste sentido no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

TRABALHADORES

Estagiário –

- No período em que ocorrerem verificações de aprendizagem periódicas ou finais, a carga horária será reduzida pelo menos à metade, a fim de assegurar o bom desempenho do estudante nas provas.
- A duração do estágio na mesma entidade concedente não poderá ser superior a dois anos, exceto quanto se tratar de estagiário portador de deficiência.

Recesso: sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 ano, ao estagiário é assegurado um período de recesso de 30 dias, a

TRABALHADORES

Cooperativa de Trabalho –

- Celebram contrato de cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

A CLT dispõe que, qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

TRABALHADORES

Aprendiz –

maior de 14 e menor de 24 anos inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica

Prazo do contrato: até 2 anos.

Jornada de trabalho: a jornada não excederá de 6 horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação. Esse limite poderá aumentar para até 8 horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

TRABALHADORES

Aprendiz –

Quota de aprendiz - toda empresa, de médio a grande porte (organizações que possuem 50 ou mais funcionários), deve contratar de 5% a 15% de jovens na condição de aprendizes.

- FGTS - aprendizagem, será de 2% a alíquota.
- Tem registro em CTPS. Vínculo de Emprego.
- O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

TRABALHADORES

Aprendiz –

maior de 14 e menor de 24 anos inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica

Prazo do contrato: até 2 anos.

Jornada de trabalho: a jornada não excederá de 6 horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação. Esse limite poderá aumentar para até 8 horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

TRABALHADORES

Empregado Doméstico – Âmbito residencial + sem fins lucrativos.

- Vedado menores de 18 anos.
- Diarista (2 vezes por semana – autônomo) X Empregado Doméstico
- Sempre deve ter controle de jornada – 8 horas diárias / 44 horas sem.
- Admite jornada 12x36
- Banco de Horas – pode por acordo individual escrito. As primeiras 40 horas extras do mês serão pagas como hora extra.
O que ultrapassar as 40 horas, vai para o banco de horas.
- Direito – ad. Noturno 20%, ad. Viagem 25%,
- FGTS: 8% + 3,2 de indenização pela perda do emprego (substituição à multa de 40%).
- Seguro-desemprego: 1 salário-mínimo por período máximo de 3 meses

DIREITO DO TRABALHO

Trabalhador Rural– É o trabalhador que presta serviços para empresário rural, assim entendido como aquele que explora atividade agroeconômica, independentemente do local do labor.

	Urbano	Rural
Aviso Prévio	Mínimo de 30 dias	Mínimo de 30 dias
Dispensa sem Justa Causa	Redução de 2 horas diárias ou 7 dias corridos.	Redução de 1 dia por semana
Adicional Noturno	22h às 5h.	Pecuária: 20h às 4h. Agricultura: 21h às 5h.
Ad. Noturno	20% sobre a hora diurna	25% sobre a hora diurna
Hora Noturna	Hora reduzida: 52 min. e 30 seg	Não há hora reduzida: 60 min
Salário Utilidade – Alimentação	20% do salário.	25% do salário.
Salário Utilidade – Moradia	25% do salário.	20% do salário.

EMPREGADO

- **S**ubordinação - hierarquia jurídica
- **H**abitualidade – não eventual
- **O**nerosidade - salário
- **P**essoalidade – não substituir
- **P**essoa Física – idade

- Não é requisito: Exclusividade

DIREITO EMPRESARIAL



CTPS

- Prazo de anotações: 5 dias úteis, sob pena de multa.
- Geração presunção relativa.
- Vedado anotações desabonadora.

CONTRATO DE TRABALHO

- Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.
- Tácito ou Expresso (Verbal ou Escrito).
- O contrato pode ser celebrado por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.
- Não tem prescrição para anotação na CTPS.

ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO

- Agente Capaz – 18 anos / 16 – 18 – assistência / 14 anos representado.
- Objeto Lícito – Atividade Lícita.
- Forma – não solene.

DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Regra – Indeterminado.
- Exceção – Prazo Determinado.
 - Contrato de Experiência – 90 dias.
 - Demais. Max. 2 anos. Prorrogado uma única vez – Ex. 1 + 1
 - Extinção – Não tem aviso prévio, Multa 40% FGTS, Estabilidade (salvo gestante e acidentado)

DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Extinção no Tempo Determinado:
 - Saldo de salário / 13 salário e proporcional. /
 - Férias mais 1/3 / FGTS
- Rescisão Antecipada – Empregador - Indenização de metade da remuneração a que o empregado tinha direito até o fim do contrato.
 - Empregado - Indenização correspondente ao valor dos prejuízos que deste fato resultarem ao empregador, não podendo tal indenização exceder aquela que seria devida no caso de rescisão antecipada por iniciativa do empregador.
 - Em caso de cláusula assecuratória do direito recíproco, não será devida a indenização por nenhuma das partes, sendo, entretanto, devidas as seguintes

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

- O período de inatividade não é considerado como tempo à disposição do empregador.
- Contrato por escrito.
- Valor Hora – salário mínimo ou dos demais empregados não intermitentes.
- O vínculo emprego permanece mesmo sem atividade.
- Empregador convoca 3 dias corridos de antecedência qualquer meio eficaz.
- Empregado 1 dia útil para responder. O silêncio presume recusa.
- Após o aceite, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará a outra 50% da remuneração devida, em trinta dias, permitida compensação.
- A cada período de prestação recebe remuneração, férias proporcionais e 1/3, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado. FGTS e INSS recolhido pela empresa.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

- O período de inatividade não é considerado como tempo à disposição do empregador.
- Contrato por escrito.
- Valor Hora – salário mínimo ou dos demais empregados não intermitentes.
- O vínculo emprego permanece mesmo sem atividade.
- Empregador convoca 3 dias corridos de antecedência qualquer meio eficaz.
- Empregado 1 dia útil para responder. O silêncio presume recusa.
- Após o aceite, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará a outra 50% da remuneração devida, em trinta dias, permitida compensação.]
- A cada período de prestação recebe remuneração, férias proporcionais e 1/3, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado. FGTS e INSS recolhido pela empresa.

INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- 2 dias – falecimento cônjuge, ascendente, descendente, irmão e dependente.
 - 3 dias – casamento
 - 5 dias – nascimento do filho (paternidade)
 - 1 dia – doação de sangue voluntária a cada 12 meses.
 - 2 dias – alistamento eleitoral
 - Dias para exame vestibular – ensino superior
 - Serviço Militar (FGTS)
 - Aborto não criminoso – 2 semanas
 - Dias para comparecer em juízo.
 - Auxílio doença – até o 15º dia.
 - Enunciado 89 TST – falta justificada pela lei, não se considera ausência e não será descontada das férias.
 - Precedente 52 – Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS.
 - Precedente 81 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS (positivo)
- Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Após 15 dias – auxílio doença (INSS)
 - Aposentadoria por invalidez
 - Falta injustificada
 - Convenção / Acordo – programa de qualificação profissional – suspender para estudar de 2 a 5 meses – qualificação fornecida pelo empregador.
 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.
- **** No caso de suspensão do contrato de trabalho em decorrência de acidente do trabalho, o empregador permanece com a obrigação de depositar FGTS.
- **** Serão computados na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho por motivo de acidente de trabalho.

Remuneração e Salário

- Remuneração - são todos os valores recebidos pelo empregado (salário+ gorjetas).
- Salário - valores recebidos diretamente pelo empregador.
- INTEGRA SALÁRIO: adicionais e gratificações legais. Comissões pagas pelo empregador.
- NÃO INTEGRA: Gorjetas.
- TST Enunciado nº 354** - As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Remuneração e Salário

-NÃO INTEGRA:

- PLR / Ajuda de Custo / Auxílio Alimentação (não paga em dinheiro)
- Diárias de Viagem (independente do valor pago)
- Prêmios / Abonos
- Vale Transporte – Benefício - *Vale Transporte – Lei 7.418/85 – Não tem natureza salarial, desconto máximo de 6%. OJ 215 SDI – O empregado deve comprovar que precisa.*
- Vale Refeição – Benefício - *OJ.133. Ajuda alimentação. PAT. Lei 6.321/76. Não integração ao salário. A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei 6.321/1976, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal*

TEM NATUREZA SALARIAL

Por integrarem o salário, essas parcelas gerarão reflexos nas demais verbas trabalhistas. Além disso, o empregador deverá efetuar o recolhimento do FGTS sobre as respectivas parcelas.

- Adicional ao salário – Noturno (20%), Periculosidade (30%), Insalubridade (10%, 20%, ou 40% salário mínimo), Transferência (25%) e Extra (50%);

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O 13º salário, também chamado de gratificação natalina, garante que o empregado receba o correspondente a 1/12 da remuneração por mês trabalhado, ou seja, consiste no pagamento de um salário extra no final de cada ano. Tem direito à gratificação todo empregado registrado, a partir de 15 dias de serviço.

O 13º salário deve ser pago em duas parcelas, sendo a primeira entre o dia 1º de fevereiro e o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro, tendo como base de cálculo o salário de dezembro menos o valor adiantado na primeira parcela.

Caso o empregado deseje, ele pode receber a primeira parcela por ocasião de suas férias, devendo, nesse caso, solicitar por escrito ao empregador até o mês de janeiro do respectivo ano.

Não tem direito ao décimo terceiro o empregado dispensado por justa causa.

FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi instituído pela Lei n. 5.107/66, com a finalidade de conceder uma espécie de poupança aos empregados, proporcionando uma garantia em caso de demissão sem justa causa, tendo natureza jurídica de indenização.

O montante será de 8% sobre a remuneração do empregado e, nos contratos de aprendizagem, será de 2% a alíquota.

O prazo de prescrição para reclamar depósitos do FGTS é de 5 anos, mas a ação deverá ser proposta até 2 anos após a extinção do contrato de trabalho.

Multa de 40% na demissão sem justa causa.

Saque – demissão sem justa causa / 3 anos sem registro / compra imóvel / doença grave/ situação especial

DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

- Conceito – tempo que o empregado fica à disposição do empregador para o trabalho.

Máximo de 8 horas diárias (CF) – tolerância de 5 a 10 min. Registro

Súmula nº 366 – TST - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.

DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Controle mais de 20 empregados. (Lei da Liberdade Econômica)

TST Enunciado nº 338 - Determinação Judicial - Registros de Horário - Ônus da Prova

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. 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. (ex-Súmula nº 338 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - 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.

DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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.

A Lei de Liberdade Econômica permitiu a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho

No registro de ponto por exceção, só são registradas as situações de exceção.

AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA

Os empregados que exercem atividade externa, incompatível com a fixação de horário de trabalho.

-Os gerentes, diretores, chefes de departamentos ou filial, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (no caso do gerente bancário, a gratificação é de 1/3).

Empregados em regime de Teletrabalho. Não há horas extras. Não há adicional noturno. Não há indenização por supressão de intervalos.

AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA

Os empregados que exercem atividade externa, incompatível com a fixação de horário de trabalho.

-Os gerentes, diretores, chefes de departamentos ou filial, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (no caso do gerente bancário, a gratificação é de 1/3).

Empregados em regime de Teletrabalho. Não há horas extras. Não há adicional noturno. Não há indenização por supressão de intervalos.

DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

- Intervalo (intra jornada) – Até 4 horas / de 4 a 6 horas / mais de 6 horas. Horário de almoço – Multa (inter jornada) – 11 horas. DSR 24 horas

Hora extra – Máximo 2 horas – adicional 50%.

- Compensação de Horas – Acordo Individual ou Coletivo / Convenção Coletiva. Compensa-se em outro dia. Não se pode exceder 10 horas diárias. Não se pode exceder a soma das jornadas semanais. Não exceda 1 (um) ano.

Rescisão do contrato – crédito recebido como hora extra, calculada sobre a remuneração na data da rescisão.

DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Jornada Especial

- Advogado – 4 horas contínuas – 20 semanais.
- Bancário – 6 horas, exclui sábado – 30 horas (salvo cooperativa de crédito). OJ 379 SDI – cooperativa crédito.
- Telefonista – 6 horas, inclui sábado – 36 horas.
- Professores – 4 aulas consecutivas / 6 intercaladas
(enunciado 351 TST – 1/6 dsr por 4 semanas e meia - mês)
(OJ 244 – redução carga horária, redução aluno, sem redução valor hora)
(Precedente 31 – O tempo vago (janela) será remunerado, no limite de 1 hora diária por unidade).
- Jornalista – 5 horas diárias OJ 407 SDCI – qualquer ramo de atividade
- Médicos – 4 horas diárias.
- Operador Cinematográfica – 6 horas diárias (1h limpeza)
- Minas e Subsolo – 6 horas / 36 semanais (Chile)

DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

- Trabalho Noturno – Trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.
- * A hora será computada como de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.
- * Remuneração superior ao do diurno (20% pelo menos sobre a hora diurna).
- * Não gera direito adquirido.

DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

- Sobreaviso – Quando o empregado efetivo permanece em sua casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala será de no máximo 24 horas. Estas horas serão contadas à razão de 1/3 do salário normal;
- OJ 49 TST - O uso do aparelho BIP pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço
- Prontidão – empregado fica aguardando ordens. 2/3 do salário normal;

DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

- Sobreaviso – Quando o empregado efetivo permanece em sua casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala será de no máximo 24 horas. Estas horas serão contadas à razão de 1/3 do salário normal;
- OJ 49 TST - O uso do aparelho BIP pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço
- Prontidão – empregado fica aguardando ordens. 2/3 do salário normal;

FÉRIAS

•Regime Integral - A cada 12 meses de vigência do contrato de trabalho, é direito do trabalhador gozar de férias (sem prejuízo da remuneração).

30 dias corridos - sem faltas ao serviço mais de 5 vezes;

24 dias corridos - quando houver tido de 6 a 14 faltas;

18 dias corridos - quando houver tido de 15 a 23 faltas;

12 dias corridos - quando houver tido de 24 a 32 faltas.

FÉRIAS

As férias a serem usufruídas pelo empregado, em regra, serão de, no mínimo, 30 dias, a cada 12 meses de serviços prestados (período aquisitivo), de forma que a legislação ainda autoriza o fracionamento em, no máximo, até 3 períodos, observado os seguintes períodos MÍNIMOS:

14 dias.

5 dias.

5 dias.

Remuneração

O empregado receberá a sua remuneração acrescida do denominado terço constitucional, devendo o pagamento ocorrer em até 2 dias antes da fruição das férias, sob pena de as férias serem pagas em dobro, acrescidas de 1/3, conforme a Súmula 450 do TST.

FÉRIAS

O abono pecuniário é conhecido popularmente como “venda de férias” e consiste em um direito protestativo do empregado de vender até 1/3 de suas férias (até 10 dias de férias). Deve requerer 15 dias antes do término do período aquisitivo.

TST Enunciado nº 159 - I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. **II** - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

INSALUBRIDADE

•Atividade Insalubre – São aquelas que expõe os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância, fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Eliminação/Neutralização da insalubridade:

- Medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
- Utilização de equipamentos de proteção individual;

Recebimento de adicional, respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário (mínimo ou profissional) da região, segundo a classificação em máximo, médio e mínimo. Enunciado 228 TST – Súmula STF.

PERICULOSIDADE

- Atividades Perigosas – Contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. (salário efetivo do profissional)

Assegura ao trabalhador 30% sobre o salário.

- Enunciado 39 TST – bomba de gasolina – recebe ad. Periculosidade.

- Enunciado 132 TST – integra para H. Extra. Não cabe durante as horas de sobreaviso.

I – Recebe o de maior valor.

II – Eliminado o risco, perde o adicional. Enunciado 80 TST.

III – Tem direito mesmo que intermitente. Enunciado 47 TST e 361 e 364 no valor integral.

- OJ 385 – Adicional Periculosidade. Devido. Armazenamento de líquido inflamável no prédio. Construção Vertical.

EPI

A empresa é obrigada a fornecer, gratuitamente, os equipamentos de proteção individual adequados ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

São exemplos de EPI os protetores auriculares, as luvas, as máscaras, os capacetes, os óculos, as vestimentas, etc.

Os equipamentos de proteção só poderão ser colocados à venda ou utilizados com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego.

EXAME MÉDICO

EXAME MÉDICO: CLT, arts 168 e 169.

O exame médico é obrigatório e corre por conta do empregador, não devendo o empregado desembolsar nenhum valor a esse título, inclusive na sua admissão.

O exame deverá ser feito na admissão, na demissão e periodicamente, segundo instruções do Ministério do Trabalho e Emprego. O empregador é obrigado, também, a manter no estabelecimento material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

Será obrigatório, ainda, a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude das condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita (CLT, art. 169).

EXAME MÉDICO

EXAME MÉDICO: CLT, arts 168 e 169.

O exame médico é obrigatório e corre por conta do empregador, não devendo o empregado desembolsar nenhum valor a esse título, inclusive na sua admissão.

O exame deverá ser feito na admissão, na demissão e periodicamente, segundo instruções do Ministério do Trabalho e Emprego. O empregador é obrigado, também, a manter no estabelecimento material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

Será obrigatório, ainda, a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude das condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita (CLT, art. 169).

ESTABILIDADE

- Gestante – Gravidez até 5 meses após o parto;
- CIPA – candidatura até 1 ano do término do mandato; (eleito – trabalhador) – suplente – Enunciado 339 TST. Não com fim do estabelecimento, sem reintegração e indenização do período.
- CCP – candidatura até 1 ano do término do mandato; (titular e suplente)
- Acidentado – 12 meses após a cessão do auxílio-doença;
- Dirigente Sindical – candidatura até 1 ano do término do mandato.
- I – A estabilidade não subsiste com a extinção do estabelecimento.
- II – O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.
- III – pode ajuizar ação após o término da estabilidade.
- IV – somente diretores (não conselho fiscal)
- V – Não tem estabilidade se registrar para candidato durante o aviso prévio.

AVISO PRÉVIO

- Aviso Prévio – Não havendo prazo estipulado, a parte que quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com antecedência de 30 dias, mais 3 dias para cada ano trabalhado, limitado a 90 dias.
- Redução de 2 horas diárias (rescisão promovida pelo empregador) ou a faculdade do empregado em faltar ao serviço por 7 dias corridos (sem prejuízo do salário integral).
- O empregado tem que realizar o aviso prévio, ou pode ser descontado do salário. Empregador pode dispensar.
- Reconsideração – Dado o aviso-prévio, a rescisão torna-se efetiva. À parte notificada cabe aceitar ou não a reconsideração. Caso aceita, o contrato de trabalho continuará a vigorar.

RESCISÃO CONTRATUAL

•Sem Justa Causa

- Saldo de salário
- Aviso prévio (30 dias)
- 13º proporcional
- Férias (vencidas e proporcionais) + 1/3
- multa de 40% sobre depósito do FGTS
- Liberação FGTS
- Seguro desemprego

RESCISÃO CONTRATUAL

- Com Justa Causa

- Saldo de Salário

- Férias Vencidas + 1/3

- Requisitos – Conduta Típica; Ato Grave; Nexo de Causalidade; Reação Imediata.

RESCISÃO CONTRATUAL

•JUSTA CAUSA

- Ato de Improbidade (questão patrimonial)
- Incontinência de Conduta (questão sexual)
- Negociação habitual
- Violação de Segredo
- Desídia – preguiça
- Embriaguez – habitual ou em serviço
- Condenação Criminal -passada em julgado, sem suspensão da pena
- Indisciplina (Geral) / insubordinado (Específica)
- Jogo de Azar – praticante
- Abandono de Emprego – Enunciado 32 do TST – não retorno após 30 dias após a extinção do benefício previdenciário.
- Boa Fama / Honra – contra qualquer pessoa, salvo legítima defesa

RESCISÃO CONTRATUAL

- Rescisão Indireta – Falta grave praticada pelo empregador na relação de trabalho.
- Exigir do empregado serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- Tratar o empregado com rigor excessivo;
- Submeter o empregado a perigo manifesto de mal considerável;
- Deixar de cumprir as obrigações do contrato de trabalho; (atraso de salário – 3 meses).
- Praticar contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- Ofender fisicamente o empregado ou pessoas de sua família, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;
- Reduzir unilateralmente o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a sua remuneração.

RESCISÃO CONTRATUAL

- Culpa Recíproca – Enunciado 14 do TST – Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho, o empregado tem direito a 50% do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

RESCISÃO CONTRATUAL

- Pedido de Demissão –
- SALDO DE SALÁRIO
- 13º salário proporcional
- férias proporcional mais 1/3

DISPENSA DISCRIMINTÓRIA

SÚMULA 443 DO TST

A dispensa do portador de HIV e outras doenças graves que causem estigma social é presumidamente discriminatória, cabendo reintegração.