***CONTRATO DE TRABALHO***

* **Fundamentos:**
* ***Distinção***:
* *Relação de Emprego:* Relação jurídica subordinada
* *Contrato de Trabalho*: Fonte do vínculo “strictu senso” (nome consagrado)
* ***Essência*:**
* Base jurídica de relacionamento entre empregados e empregadores
* Meio de preservação da dignidade humana e da ordem social
* ***Definição***:
* Relação jurídica de natureza contratual (tácito ou expresso)
* Tem como sujeitos empregado e o empregador
* Tem como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado
* **Natureza Jurídica do Vínculo Empregatício:**

1. ***Contratualista:*** Vínculo contratual empregado X empregador (autonomia de vontade)

* Formação = autonomia ampla (*liberdade de contratar*)
* Conteúdo = autonomia restrita (*contrato de adesão com núcleo obrigatório*)

1. ***Anticontratualista:*** Vontade não é relevante (empregado incorpora-se à empresa)

* Relação é automática com a prestação de serviços continuada (inserção)
* Empresa é instituição cuja vontade se sobrepõe à de seus componentes (engajamento)

1. ***Concepção Mista*:** Comissão da CLT tinha 2 institucionalistas e 2 contratualistas

* Consenso levou à redação mista do art. 442
* Contratualismo Moderno: Relação contratual específica (teoria mais aceita)
* **Características:**

1. ***Direito Privado:*** Normas imperativas X Livre estipulação (444, caput e § único e 611-A, CLT)
2. ***Personalíssimo:*** Virtudes pessoais (eficiência, confiança, moral, etc)
3. ***Contrato Sinalagmático*:** Bilateralidade de direitos e obrigações (recíprocidade)
4. ***Contrato Consensual:*** Sem formalidades imperativas (443, CLT - salvo contratos especiais)
5. ***Contrato de Atividade***: Uma das obrigações centrais é a prestação de fazer contínua
6. ***Trato Sucessivo***: Não se esgota em um ato, é contínuo no tempo
7. ***Contrato de Adesão*:** Trabalhador *adere* às condições de trabalho da empresa
8. ***Contrato Complexo:*** Possível associação com outros contratos acessórios

* **Modalidades de Contrato Laboral:**

1. ***Quanto à Manifestação de Vontade:***

* *Expressos*: Ajuste em contrato
* *Tácitos*: Conjunto de atos que indicam o pacto

1. ***Quanto ao Número de Trabalhadores:***

* *Individuais*: Um único empregado
* *Plúrimos*: Diversos obreiros (ex. contratos de equipe)

1. ***Quanto à Duração:***

* *Prazo Indeterminado***:** Continuidade
* *Prazo Determinado***:** Determinação do termo final
* **Elementos ESSENCIAIS do Contratos Laboral**: (104, CC)

1. ***Forma***: Escrita ou verbal (443, CLT)

* Forma escrita é essencial só nos contratos especiais (ex. atletas, experiência, etc)

1. ***Agente Capaz:***

* Idade:
* Menor de 14 anos =absolutamente incapaz (7o, XXXIII, CF)
* 14 a 16 anos = só como aprendiz
* 16 a 18 anos =relativamente capaz (firma recibos, mas é assistido na rescisão)
* Acima de 18 anos = capacidade plena
* Nacionalidade: Estrangeiro que se encontra no Brasil como turista não pode exercer atividade remunerada (art. 97 da Lei n. 6.815/80)
* Saúde Mental: Portadores de enfermidade mental de qualquer gênero não podem contratar trabalho subordinado livremente
* Habilitação: Para certas atividades é exigida habilitação específica (exs. motorista profissional, piloto de aeronave, advogado, engenheiro, etc.)
* Índios: Podem celebrar contratos de trabalho, mas são assistidos pela FUNAI e MPT (estatuto do índio – lei 6.001/73)

1. ***Forma Prescrita e Não Defesa em Lei:*** Pacto é consensual e não há formalidade especial. Há que se obedecer apenas ao conteúdo mínimo constitucional (7º, CF)
2. ***Objeto Lícito:*** É nulo o ato jurídico quando seu objeto constituir ilícito penal (ex.: jogo do bicho, prostíbulos, etc.)

* **Elementos ACIDENTAIS do Contrato Laboral:**

1. ***Condição***

* Suspensiva (eficácia com evento futuro e incerto – ex. emprego se passar no vestibular)
* Resolutiva(extinção por evento futuro e incerto – ex. perda de cargo, se não atingir meta)
* Abusiva(contrária à moral, bons costumes e impossíveis – ex.: trabalhar de mini-saia)
* Ilícita(contrária à lei - ex. pagamento de salário condicionado a lucro)

1. ***Termo***

* Duração Indeterminada (regra)
* Duração Certa (vigência tem data pré-fixada – ex.: contrato de experiência)
* Duração Incerta(vigência depende de execução de serviços especificados - 443, § 1º, CLT)
* **Nulidades no Contrato Laboral:**

1. ***Classificações***

* Nulidade Absoluta: atinge o ato por inteiro (interesse público)
* Nulidade Relativa: atinge parte do ato ou negócio (interesses individuais)
* Nulidade Subjetiva: decorre de falta de capacidade do sujeito ou vício de vontade
* Nulidade Objetiva: objeto ilícito; forma inadequada ou vício social
* Trabalho Proibido***:*** Agride saúde e segurança/ empregado (ex. labor infantil; intervalos; etc.)
* Trabalho Ilícito: Prestação de serviços afronta a lei penal, ordem pública e costumes

1. ***Teoria Trabalhista das Nulidades***:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Direito Civil*** | ***Direito do Trabalho*** |
| Verificada a nulidade, ato ou vício é suprimido  Efeitos *ex tunc*  Retorna-se ao *status quo ante* | Trabalho prestado é irreversível  Trabalho gerou benefício econômico ao tomador  Impossível retorno a *status quo ante*  Efeitos *ex nunc*  Quitação de direitos trabalhistas até o momento |

1. ***Aplicabilidade da Teoria:***

* Aplicação Plena*:*Todos os direitos são devidos até a decretação da nulidade
* Trabalho Proibido (ex. trabalho infantil)
* Vícios referentes à forma (ex. atleta profissional)
* Aplicação Parcial*:* Devidos apenas salário mínimo e FGTS até decretação da nulidade
* Afronta ao interesse público (ex. emprego em ente estatal sem concurso)
* Súmula 363, TST
* Obs.: Privatização convalida efeitos do contrato (súmula 430, TST)
* Inaplicabilidade***:***
* Trabalho Ilícito (ex.: apontador de jogo do bicho)
* OJ 199 SDI 1, TST
* **Contratos Afins:** O contrato de emprego celetista não se confunde com outros institutos:

1. ***Prestação de Serviços:*** Compromisso autônomo de realizar tarefa para outrem, sob direção do próprio prestador e mediante retribuição especificada (*locatio operarum* – 593, CC)
2. ***Empreitada:*** Uma das partes se obriga a fazer certa obra, mediante remuneração determinada ou proporcional ao serviço (*contrato de resultado – locatio operis -* 610, CC e 652, *a*, III, CLT)
3. ***Mandato:*** Mandatário age em favor do mandante, cumprindo os poderes a ele outorgados para a prática de ato, sem subordinação, com ou sem remuneração (653, CC)
4. ***Sociedade:*** Não há subordinação, pois os sócios visam obter lucros, em relação de *igualdade societária* (convergência *affectio societatis*)
5. ***Parceria Rural:*** Uma das partes comparece com o trabalho da lavoura, e a outra com o imóvel em que será feito o trabalho, sem subordinação (1.410, cc - *contrato de resultado*)
6. ***Representação Comercial:*** Pessoa física ou jurídica faz, de modo oneroso, não eventual e autônomo, mediação para negócios mercantis (lei 4.886/65 e novo CC)

* **Contrato Intermitente:** (MP 808/2017; Arts. 443, § 3º, e 452-A e segs. da CLT)
* Contrato contínuo e subordinado em qualquer atividade (exceto aeronautas)
* Prestação alterna períodos de inatividade e períodos de trabalho (meses, dias e horas)
* Será escrito e registrado na CTPS (qualificações e valores salariais)
* Haverá convocação e prazo de 24 horas para atender ao chamado (silêncio é recusa)
* Aceita a oferta, quem descumprir paga multa de 50% do que seria devido
* Inatividade não é tempo à disposição (não há exclusividade)
* Remuneração isonômica dos direitos ao final de cada período de prestação de serviços
* Decorrendo mais de um ano sem convocação ou serviços, há rescisão do contrato
* Verbas rescisórias com base na média dos valores recebidos
* Até 2020, empregado demitido tem carência 18 meses para contratação como intermitente

***DETERMINAÇÃO DE TEMPO DE DURAÇÃO NO CONTRATO LABORAL***

* **Contratos de Prazo Determinado**: (443, § 1º, CLT)
* ***Características:***
* Exceção à regra de indeterminação de tempo e continuidade
* Exige-se a forma escrita
* Prazo máximo de 02 anos, exceto experiência (445, CLT)
* Contagem não exclui o dia do começo (lei 810/49 e art. 132, § 3º, CC)
* Permitida apenas uma prorrogação (451, CLT)
* ***Hipóteses (art. 443, 2º, CLT)*:**

1. Serviços de Natureza Transitória:

* Substituição de empregado em gozo de férias ou licença previdenciária
* Atendimento a acréscimo extraordinário de serviços (p. ex.: natal)

1. Aividade Empresarial de Caráter Transitório:

* A própria empresa é passageira, fugaz (sazonal)
* Feiras industriais, comerciais ou agropecuárias, etc.

1. *Contrato de Experiência***:** (443, § 2º, c, CLT).

* Testa a adaptação do empregado (contrato de tirocínio ou de prova)
* Exige-se a forma escrita com anotação em CTPS
* Prazo máximo de 90 dias *(445, CLT)*
* Prorrogável uma vez, no limite dos 90 dias (451, CLT e Súm. 188, TST)
* **Nova Contratação**:
* ***Regra***: Interpretação restritiva (vencido o prazo, torna-se indeterminado)
* ***Vedação***: novo pacto com o mesmo empregado, senão após 06 meses (452, CLT)
* ***Exceções***: serviços especializados (ex. consertos) ou casos fortuitos (ex. safra)
* **Efeitos da Extinção do Contrato a Tempo Determinado**
* ***Extinção Normal:***
* Não há indenização
* Saldo de salário
* 13º salário proporcional
* Férias proporcionais
* Guias do FGTS
* ***Extinção Antecipada:***

1. Dispensa por Iniciativa do patrão, sem justa causa: (479, CLT)

* Indenização 50% remuneração remanescente até fim do contrato
* Saldo de salário
* 13º salário proporcional
* Férias proporcionais
* Guias do FGTS
* Multa de 40% sobre depósitos de FGTS

1. Pedido de Demissão pelo empregado: (480, CLT)

* Indenização ao patrão por eventuais prejuízos (ver *§ único*)
* Saldo de salário
* 13º proporcional
* Férias proporcionais
* Não há saque do FGTS
* ***Cláusula Assecuratória de Direito Recíproco:*** (481, CLT)
* Obrigação de aviso prévio de 30 dias
* **Outros Contratos a Tempo**

1. ***Contrato Provisório por Prazo Determinado*** (Lei 9.601/98)**:**

* Nova forma de contrato a prazo (flexibilização desastrosa)
* Contratação por prazo determinado em qualquer situação
* Necessário o acréscimo do número de empregados da empresa
* Necessária prévia negociação coletiva (CCT ou ACT)
* Duração máxima de 2 anos
* Prorrogações sem limite
* Eventual indenização a ser prevista em negociação coletiva

1. ***Contrato de Trabalho Temporário:*** Relação triangular (empresa tomadora; empresa agenciadora e trabalhador temporário – Lei 6.019/74)

* Vínculo civil = empresa tomadora e empresa agenciadora
* Vínculo empregatício = empresa agenciadora e trabalhador temporário
* Duração máxima de 270 dias
* Substituição transitória de pessoal permanente
* Atendimento de demanda complementar de serviços
* Proibida substituição de trabalhadores grevistas
* Podem haver vários contratos sucessivos
* Se for o mesmo tomador é necessário um intervalo mínimo de 90 dias

1. **Contrato de Safra*:*** (Lei 5.889/73)

* Pacto empregatício rural a prazo certo
* Serviços transitórios (sazonais) da atividade agrária
* Abrange além da atividade da colheita, o preparo do solo e o plantio
* Termo final é incerto
* Indenização especial (14, lei 5.889 = controvérsia)
* Contrato rural de pequeno prazo (14-A = 2 meses no máximo)

1. **Contrato de Obra Certa:** (Lei 2.959/56)

* Pacto empregatício urbano a prazo certo
* Serviços de construção civil
* Extinção pelo término da obra ou serviços

1. **Contrato de Temporada:** (contrato adventício)

* Prestação de trabalho em períodos específicos
* Ex.: contratação em hotel de praia no verão

1. **Contrato do Atleta Profissional:** (Lei 9.615/98)

* A partir de 16 anos de idade
* Duração de 03 meses a 5 anos
* Direito de preferência para a renovação
* Pode ser prorrogado mais de uma vez
* Período de *concentração* é tempo à disposição
* Vínculo é desfeito pelo prazo; indenização ou rescisão

1. **Contrato do** **Artista Profissional:** (Lei 6.533/78)

* Por prazo determinado ou indeterminado
* Ajustes sobre remuneração, folgas, viagens e deslocamentos
* Ajustes sobre inclusão do nome em impressos, cartazes e programas

1. **Contrato de Trabalho a Tempo Parcial: (**58-A da CLT)

* Duração semanal não excede 25 horas semanais
* Negociação coletiva (ACT e CCT) para conversão de empregados antigos
* Para novoscontratados, a negociação coletiva é dispensável
* Salário proporcional à duração reduzida
* Férias reduzidas (130-A, CLT)
* Vedada a jornada extraordinária (59, § 4º, CLT)

***FORMALIZAÇÃO DA RELAÇÃO CONTRATUAL EMPREGATÍCIA***

* **Natureza do Ato de Admissão:** A relação de emprego nasce, vive e morre:

1. ***Teoria Subjetivista (*contratualismo*)*:** Ato de vontade adesiva do empregado, aderindo ao contrato. Há negócio, pois *há acordo de vontades*
2. ***Teoria Objetivista (*anticontratualismo*):***Não há acordo de vontades. Não há natureza negocial. O empregado simplesmente começa a trabalhar
3. ***Ato-Condição*** *(***GEORGE****SCELLE**):Uma vez presente a *vontade*, está formado o vínculo. Os efeitos são automáticos porque estão garantidos no direito positivo do país

* **Pré-Contratação**: Tratativas prévias que podem gerar efeitos jurídicos
* ***Elementos para Responsabilidade Pré-Contratual:***
* Consentimento mútuo
* Informações enganosas (boa-fé e confiança)
* Dano patrimonial
* Nexo de causalidade
* Indenização por dano material e moral
* ***Recrutamento e Seleção:*** (Portaria 41/2007 – MTe)
* Folhetos, anúncios, cartazes, vitrines
* Propostas e promessas de emprego
* Testes de aptidão e exames
* Aferição das qualidades do trabalhador
* Pode incluir provas técnicas e exames psicotécnicos e clínico geral
* ***Vedações***
* Trabalho em benefício da contratante (mesmo p/pouco tempo)
* Consultas a Serasa, SPC, etc (salvo motivo justo e razoável)
* Exigências de sexo, idade, etc. (salvo motivo razoável)
* Exigência de experiência prévia de +de 6 meses ( 442-A, CLT)
* Restrições por enfermidade, ação anterior, etc.
* Restrições por gravidez ou promoção de esterilidade
* Uso de detector de mentiras
* **Identificação e Registro dos Empregados:**
* ***Antecedentes***:
* Braceletes, tornozeleiras, marcas de ferro em brasa identificavam o dono do escravo.
* *Livret d’ouvrier*, nas corporações, foi o real antecedente de identificação
* ***Função Moderna:***
* Indicação de qualificação profissional de seu possuidor
* Meio de prova trabalhista e previdenciária
* Presunção de prova das anotações é relativa (Súmula 12, TST)
* ***CTPS do Empregado*:**
* Documento essencial para exercício de qualquer emprego urbano ou rural (13, CLT)
* Prazo para anotação e assinatura de CTPS é de 48 hs (29, CLT)
* Anota-se obrigatoriamente admissão, salário e condições especiais, se houver
* Vedadas as anotações desabonadoras do empregado
* Trabalho sem anotação em CTPS = multa (55, CLT)
* Recusa de anotação = reclamação na SRT ou TRT (36 a 39, CLT)
* Prescrição = 2 anos após extinção (salvo para fins previdenciários – 11, § 1º, CLT)
* ***Livros de Registro do Empregador:***
* Anotação interna obrigatória de dados acerca dos empregados (41, CLT)
* Sua falta acarreta multa pela fiscalização
* **Efeitos do Contrato Laboral**:

1. ***Efeitos Próprios*:** Obrigações recíprocas de dar, fazer e não fazer

* Obrigações do Patrão:
* Remunerar o principal e acessórios (adicionais, prêmios,etc).
* Fornecer materiais (vestuário, EPI, ferramentas, etc)
* Cumprir o contrato (vedadas alterações unilaterais)
* Proporcionar higiene, segurança e moralidade
* Observar, divulgar e cumprir a lei trabalhista
* Respeito e consideração à dignidade do empregado
* Exercer poder disciplinar de modo justo e moderador
* Dar meios de ascensão profissional
* Obrigações do Empregado:
* Prestar o serviço contratado pessoalmente
* Manter diligência, perfeição técnica e zelo profissional
* Assiduidade ao serviço
* Obediência ao empregador e superiores (ordens e regulamentos)
* Respeito a colegas
* Observação da lei trabalhista
* Guarda de segredos da empresa
* Não estabelecer concorrência à atividade da empresa
* Alienação dos frutos de seu trabalho
* Conservar material e ferramentas
* Respeito à dignidade do patrão e prepostos

1. ***Efeitos Conexos*:** Obrigações sem natureza trabalhista, mas que do vínculo decorrem

* Direitos intelectuais (direito autoral e industrial)
* Indenizações (dano moral, material, estético ou à imagem)

***ALTERAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO***

* **Inalterabilidade Prejudicial do Contrato***:* Um dos fundamentos dos contratos é justamente o da *força vinculante*. Hoje o contrato é interpretado não só por sua expressão formal, mas também pela demonstração de sua *função social*.
* Mas, não perdeu sua força obrigatória. Ocorreu uma *reforma* do princípio de força vinculante do contrato: inexistem escravos contratuais, mas sim boa-fé e desejo colaborativo mútuo.
* Sempre é possível alterar o contrato de trabalho, desde que atendidos limites (*jus variandi)* que não configurem alteração *in pejus* do mais fraco. Nalguns casos, mesmo com sua aquiescência.
* Há que se atender a duas condições para a validade da alteração do contrato de trabalho (art. 468, CLT): mútuo consentimento e inexistência de prejuízo ao empregado.
* As alterações contratuais, em regra, não são nulas, e sim anuláveis, pois não há ofensa à norma de ordem pública. Alterações lesivas existem de fato, mas não de direito (restituição status quo ante).
* **Requisitos:**
* Mútuo consentimento (inalterabilidade unilateral – 468, CLT)
* Alteração não pode trazer prejuízo ao empregado (vício de consentimento)
* Exercício do *“jus variandi”*
* **Jus Variandi:** Faculdade de o patrão alterar algumas condições do contrato (poder diretivo)
* ***Abrangência:***
* Pequenas alterações de horário
* Mudanças de setor ou função ou estabelecimento (469, CLT)
* Transferência de exercentes de função de confiança (469, § 1º, CLT)
* Proibições de cunho disciplinar e medidas de segurança
* Novas rotinas de trabalho e/ou controle de produção
* ***Controle***:
* Sindical
* Administrativo
* Judicial
* **Alterações de Função**: Desde que sejam bilateriais e não tragam prejuízo ao empregado

1. Substituição temporária*:* Sem prejuízo salarial, é permitida (súm. 159, TST)
2. Reversão de função: após 10 anos, gratificação Não incorpora (§ 2º, 468, CLT)
   1. (súm. 372 do TST PREJUDICADA)
3. Extinção do cargo*:* É válida, com adaptação funcional
4. Alteração do PCCS: É válida, se não há prejuízos
5. Readaptação funcional: É lícita, sem redução salarial (461, § 4º, CLT)
6. Alterações imperativas: Por força de lei

* 407, CLT (saúde e moral do menor)
* 300, CLT (saúde do mineiro de subsolo)
* 392, § 4º, I, CLT (saúde da empregada gestante)

1. Rebaixamento: Não é permitido
2. Promoção: Direito do empregado que pode até ser recusado

* **Alteração do Local de Trabalho**
* ***Transferência***:
* Sentido Restrito (setor, seção, filial)
* Sentido Amplo (com alteração de domicílio)
* ***Vedação***:
* Unilateralidade (469, caput) e (659, IX)
* Dirigente Sindical (543, caput e § 1º)
* Obs.: anuência torna a transferência legítima
* ***Exceções Legitimadas*:**
* Cargo de confiança (62, II, CLT)
* Cláusula de transferência (469, §1º)
* Extinção de estabelecimento (469, § 2º)
* Real necessidade de serviço (469. § 3º) (súm. 43, TST)
* ***Condições***:
* Anotação em CTPS (29, CLT)
* Adicional de 25% (só na provisória = § 3º) (ver OJ 113, SDI 1)
* Ajuda de custo = despesas da transferência (470, CLT e súm. 29, TST)
* **Alteração de Jornada e do Turno de Trabalho:**
* ***Jornada:***
* Ampliando: desde que haja anuência e com aumento salarial
* Reduzindo: desde que seja sem redução salarial
* ***Turno:***
* Mudança de horário: *jus variandi*
* Mudança de turno: desde que haja anuência e eventual adicional
* **Alteração de Salário**:
* ***Valor:***
* Aumento: *jus variandi*
* Redução: vedada (salvo negociação coletiva – 7º, VI, CF)
* ***Casos Específicos***
* Adicionais = salário-condição
* Gratificação de função = Não incorpora após 10 anos (art. 468, § 2º, CLT = SUM. 372 TST Prejudicada)
* ***Forma de Pagamento:***
* Ex.: mudança de salário fixo para variável (ou vice-versa)
* Válido apenas se não houver redução indireta
* Alteração do dia de pagamento: *jus variandi* (OJ 159, SDI 1, TST)
* ***Interrupção e Suspensão do Contrato*:** Situações transitórias (preservada a vigência)

1. ***Interrupção***:

* Sustação restrita de prestação de serviços
* Há pagamento de salário
* Há contagem do tempo de serviço

1. ***Suspensão***:

* Sustação ampla da prestação de serviços
* Não há pagamento de salário
* Não há contagem de tempo de serviço

1. ***Efeitos* *Comuns*:**

* Direito às vantagens atribuídas à categoria no período (471, CLT)
* Não pode haver dispensa no período (salvo justa causa ou extinção da empresa)
* No contrato a prazo, não há deslocamento do termo final (472, § 2º, CLT)
* Serviço militar ou encargo público não justifica rescisão (472, *caput*)

**ALGUNS CASOS DE SUSPENSÃO**

|  |  |
| --- | --- |
| Acidente de trabalho ou doença após o 15º dia | 59, lei 8.213/91  75, § 4º Dec. 3.048/99  e art. 4º, § 1º |
| Durante a prestação do serviço militar obrigatório. | 472, CLT E art. 4º, § 1º |
| Greve, salvo disposição normativa contrária | 9º, CF  Lei 7.783/89, art. 7º |
| Licença para exercício do cargo de dirigente sindical | 543, § 2º,CLT |
| Eleição para diretor de S/A, salvo se permanece a subordinação | Súmula 269, TST |
| Período de prisão ou detenção por ordem judicial. | 282 e segs., CPP |
| Suspensão disciplinar**,** não superior a 30 dias; | 474, CLT |
| Aposentadoria por invalidez | 475, CLT  Súmula 160, TST |
| Afastamento para curso de qualificação profissional (2 a 5 meses) | 476-A, CLT |
| Suspensão para inquérito judicial de empregado estável | 492, 494 e 853, CLT |
| Faltas injustificadas ao serviço | - |
| Afastamento para exercício de cargos públicos | 472, CLT |
| Qualquer espécie de licença *não*-remunerada | - |
| Licença-Maternidade (inclusive na adoção) | 7º, XVIII CF  71, lei 8.213/91  392-A CLT |

* **Obs.:** No acidente de trabalho, prestação de serviço militar e licença maternidade, o período de afastamento *é computado como tempo de serviço*, até com recolhimento do FGTS
* (arts. 4o, § único e 131, II e III, da CLT e art. 28 do Dec. 99.684/90)

**ALGUMAS HIPÓTESES DE INTERRUPÇÃO*:***

|  |  |
| --- | --- |
| Até 02 dias, em falecimento de parente ou dependendente | 473, I, CLT |
| Até 03 dias, por casamento (gala) | 473, II, CLT |
| Por 01 dia, em cada 12 meses, doação voluntária de sangue | 473, IV, CLT |
| Até 02 dias para o fim de se alistar eleitor | 473, V, CLT |
| No período de tempo das exigências do serviço militar | 473, VI, CLT |
| Nos dias de exame vestibular | 473, VII, CLT |
| Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver de comparecer a juízo. | 473, VIII, CLT |
| Licença Paternidade de 05 dias | 7º, XIX, CF  10, II, §1º, ADCT |
| Encargos Públicos específicos (ex. jurado, mesário, etc.) | Vários |
| Acidente de Trabalho ou Doença – primeiros 15 dias | 476, CLT,  Lei 8.213/91, art.60, § 3º |
| DSR | 7º, XV, CF |
| Feriados | Lei 605/49, art. 1º |
| Férias | 7º, XVII, CF  129 e segs., CLT |
| Licença em aborto não criminoso, durante duas semanas. | 395, CLT |
| Empregado membro da C.C.P., quando atuando como conciliador. | 625-B, § 2º da CLT. |
| Locaute | Lei 7.783/89, art. 17, § único |
| Paralisação temporária por risco, força maior e *factum principis* | 486 e 501, CLT |
| Qualquer espécie de licença remunerada. | 133, III, CLT |

* **Negociado Sobre o Legislado** (art. 611-A, CLT e MP 808/2017): CCT e ACT prevalecem sobre a lei em relação a:
* Pacto quanto à jornada de trabalho nos limites da CF
* Banco de horas anual;
* Intervalo intrajornada, no mínimo 30 minutos (jornada de + de 06 horas
* Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE – Lei 13.189/2015)
* PCCS
* Regulamento empresarial
* Representante dos trabalhadores no trabalho
* Teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente
* Remuneração por produtividade, incluídas gorjetas
* Modalidade de registro de jornada de trabalho
* Troca do dia de feriado
* Enquadramento do grau de insalubridade (respeitadas as NRs)
* Prêmios e programas de incentivo
* Participação nos lucros ou resultados da empresa

***DANO EXTRAPATRIMONIAL***

* **Caracterização (Arts. 223-A e segs, CLT)**
* Dano moral/existencial da pessoa física ou jurídica é personalíssimo (223-B)
* Quanto a pessoa física abrange (223-C):
  + Etnia, idade, nacionalidade, honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, gênero, orientação sexual, saúde, lazer e integridade física
* Quanto à pessoa jurídica abrange (223-D)
  + Imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo da correspondência
* Todos que concorreram para o dano são responsáveis, proporcionalmente (223-E)
* Pedido pode ser cumulativo com dano material, desde que discriminado (223-F)
* O juízo deve considerar todas as circunstâncias envolvidas (223-G)
* **Parâmetros para Eventual Condenação**: **(Art. 223-G, §§s 1º a 5º)**
* Ofensa Leve = até 03 vezes o valor máximo dos benefícios do RGPS
* Ofensa Média = até 05 vezes o valor máximo dos benefícios do RGPS
* Ofensa Grave = até 20 vezes o valor máximo dos benefícios do RGPS
* Ofensa Gravíssima = até 50 vezes o valor máximo dos benefícios do RGPS
* Se o ofendido for pessoa jurídica, a base será o salário do ofensor (§ 2º)
* Reincidência de qualquer parte autoriza o dobra na indenização (§ 3º)
* Só se considera reincidência aquela ocorrida em até 02 anos (§ 4º)
* Estes parâmetros não se aplicam aos danos decorrentes de morte (§ 5º)