

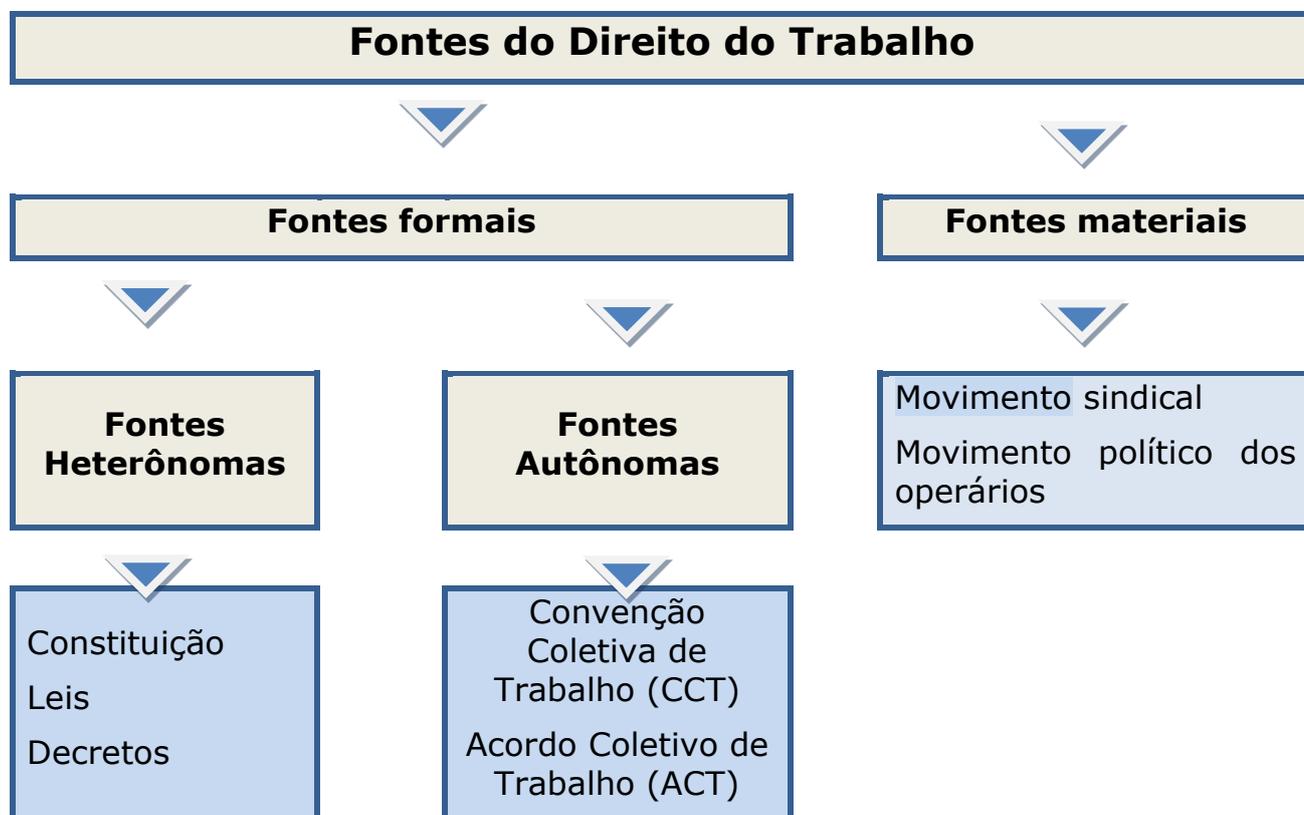


REVISÃO DE VÉSPERA – CONCURSO PROCURADOR MARANHÃO

Direitos do Trabalho – Prof. Antônio Daud Jr

A disciplina de Direito do Trabalho será cobrada em 6 das 100 questões da prova objetiva. Com base na ementa da disciplina destacamos os seguintes pontos:

1. Fontes do Direito do Trabalho



2. Relação de trabalho x relação de emprego

Relação de trabalho é uma **expressão ampla**, que engloba os mais diversos tipos de labor do ser humano.

Já a **relação de emprego** tem lugar quando estão presentes os seus pressupostos (elementos) fático-jurídicos indispensáveis, que são: **pessoa física, personalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade**. É uma espécie de gênero relações de trabalho.



Relações de trabalho *lato sensu*

- **Trabalhador avulso:** eventualidade na prestação dos serviços + com a intermediação obrigatória de uma entidade representativa
- **Trabalhador autônomo:** labora sem **subordinação**
- **Trabalhador eventual:** a ausência do elemento fático-jurídico **não eventualidade**. Em outras palavras, estaremos diante da **eventualidade** na prestação dos serviços.
- **Estagio:** ato educativo escolar supervisionado.
- **Trabalho Voluntário:** falta do elemento fático-jurídico **onerosidade**

Empregador

Considera-se **empregador** aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Despersonalização do empregador.

Grupo econômico: Sempre que uma ou mais empresas estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo **grupo** industrial, comercial ou de qualquer outra **atividade econômica**, serão, para os efeitos da relação de emprego, **solidariamente responsáveis** a empresa principal e cada uma das subordinadas

3. Terceirização trabalhista

SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

*I - A contratação de trabalhadores por **empresa interposta é ilegal**, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, **salvo no caso de trabalho temporário** (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).*

*II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, **não** gera vínculo de emprego **com os órgãos da Administração Pública** direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).*

*III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de **vigilância** (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de **conservação e limpeza**, bem como a de serviços especializados ligados à **atividade-meio** do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.*

*IV - O **inadimplemento** das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a **responsabilidade subsidiária do tomador** dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.*

*V - Os **entes integrantes da Administração Pública** direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, **caso evidenciada a sua conduta culposa** no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço **como** empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. (..)*



4. Contrato de Trabalho

Contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de **emprego**.

O contrato pode ser **tácito** ou **expresso**. Sendo expresso, pode ser tanto **verbal** quanto **escrito**.

O contrato de trabalho é: de natureza privada, sinalagmático, consensual, *intuitu personae*, de atividade, de trato permanente e oneroso.

A **regra** é que os contratos de trabalho sejam **por prazo indeterminado**. Mas, a CLT admite em situações excepcionais a celebração de contratos por prazo determinado (a termo).

Os contratos por prazo determinado têm **duração máxima de 2 anos**, exceto o contrato de experiência, no máximo **90 dias**. Em todos os casos, a duração máxima já conta a **única prorrogação** possível.

5. Extinção do contrato de trabalho

Modalidades comuns de extinção do contrato por vontade das partes:

- Dispensa sem justa causa
- Dispensa com justa causa
- Pedido de demissão
- Rescisão indireta (justa causa do empregador)
- Culpa Recíproca
- Força Maior

Como regra geral, se o empregado é **demitido com justa causa**, ele perde os seguintes direitos:

- aviso prévio
- férias proporcionais e 13º proporcional
- multa de 40% sobre o FGTS
- saque do FGTS
- seguro-desemprego

Se o **empregado pede demissão**, ele não perde direito às férias proporcionais ou ao 13º proporcional, mas deixa de receber a multa de 40%, deixa de sacar o FGTS e de receber o seguro-desemprego.

Na extinção por **culpa recíproca**, o empregado tem direito às três primeiras verbas listadas acima, pela metade. Além disso, na culpa recíproca, é possível sacar o FGTS, mas o empregado não tem direito a receber Seguro-Desemprego.



Em todos os casos, o empregado tem direito ao recebimento do seguinte:

- saldo de salário
- férias simples e vencidas (portanto, nem sempre recebe as “férias proporcionais”)

Na **Extinção do Contrato por prazo Determinado**, se este for extinto de forma antecipada, há três possibilidades:

- Empregador toma iniciativa da extinção: deverá pagar ao empregado uma indenização equivalente à soma dos salários que faltam até o término do contrato, divididos por 2
- Empregado toma a iniciativa: ele deverá pagar ao empregador uma indenização equivalente aos prejuízos que este empregador sofrer com essa rescisão antecipada (limitada ao valor comentado no item anterior)
- Se houver a “cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão” (CLT, art. 481): rescisão seguirá as regras da extinção do contrato por prazo indeterminado (portanto, não haverá mais as indenizações comentadas acima).

Hipóteses de justa causa (CLT, art. 482):

- improbidade;
- incontinência de conduta
- mau procedimento;
- negociação habitual por conta própria ou alheia
- condenação criminal do empregado, transitada em julgado, sem suspensão da execução da pena
- desídia
- embriaguez habitual ou em serviço
- violação de segredo
- indisciplina x insubordinação
- abandono de emprego
- ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa
- ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos
- prática constante de jogos de azar.

6. Aviso prévio:

Como regra geral, não havendo justa causa do empregado, será devido a ele o aviso prévio. Por outro lado, se o empregado é quem pede demissão, ele deverá conceder o aviso prévio ao empregador.

O aviso prévio é de 30 dias + 3 dias/ano de trabalho na mesma empresa.



7. Estabilidades:

Hipótese	Início da estabilidade	Fim	Demissível por falta grave?	Fundamento
Estabilidade decenal	com 10 anos de trabalho na mesma empresa (somente até a CF/1988)	-	Desde que mediante inquérito judicial	CLT, art. 492
Gestante (inclui contratadas por prazo determinado)	confirmação da gravidez	5 meses após o parto	SIM	ADCT, art. 10, II, b
Membros <u>eleitos</u> da Cipa	registro de sua candidatura	1 ano após o final do mandato	SIM	ADCT, art. 10, II, a
Empregado que sofreu acidente do trabalho (inclui empregados por prazo determinado)	da data do acidente (desde que o afastamento seja superior a 15 dias)	12 meses após a cessação do auxílio-doença	SIM	Lei 8.213/91, art. 118
Dirigente sindical	registro de sua candidatura	1 ano após o final do mandato	Desde que mediante inquérito judicial	CF/88, art. 8º, VIII
Representantes dos trabalhadores no CNPS	nomeação	1 ano após o final do mandato	Desde que mediante inquérito judicial	Lei 8.213/91, art. 3º, § 7º
Representantes dos trabalhadores no conselho curador do FGTS	nomeação	1 ano após o final do mandato	Sim, via processo sindical	Lei 8.036/90, art. 3º, § 9º
representantes dos empregados nas CCP	-	1 ano após o final do mandato	SIM	CLT, art. 625-B, § 1º



empregados eleitos diretores de cooperativas criadas por eles (não inclui suplentes)	registro de sua candidatura	1 ano após o final do mandato	Desde que mediante inquérito judicial	Lei 5.764/1971, art. 55
--	-----------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------

8. Salário e remuneração

Parcelas **salariais**



Salário básico
Adicionais
Gratificações
13º salário
Abono (antecipação salarial)
Prêmio (ou bônus)
Comissões
Intervalos não concedidos
Salário *in natura*

Parcelas **não** salariais



Ajuda de custo
Diárias até 50%
PLR
Gorjetas
Gueltas
Vale-cultura
Verba de representação
Parcelas indenizatórias

Requisitos da equiparação salarial

- >>> Função idêntica
- >>> Mesmo empregador
- >>> Mesma localidade
- >>> Mesma produtividade
- >>> Mesma perfeição técnica
- >>> Diferença de tempo de serviço não superior a 2 anos
- >>> Inexistência de quadro de carreira



9. Férias

Período aquisitivo	Período concessivo
<ul style="list-style-type: none">lapso temporal necessário para que o empregado <u>adquir</u>a o direito às férias CLT, art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado <u>terá direito</u> a férias, na seguinte proporção (...).	<ul style="list-style-type: none">lapso temporal que sucede o período aquisitivo, no qual o empregador deve <u>conceder as férias ao obreiro</u> CLT, art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado <u>tiver adquirido o direito</u>.

Perda do direito de férias:

- deixar o emprego e **não** for **readmitido** dentro de **60 dias** - *accessio temporis*
- licença remunerada por mais de 30 dias
- deixar de trabalhar, com percepção do salário, **por mais de 30 dias**, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e
- gozo de benefício previdenciário de acidente de trabalho ou de auxílio-doença **por mais de 6 meses (ainda que descontínuos)**.

Remuneração de férias

- CF/88, art. 7º, XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, **um terço a mais do que o salário normal**;
- Remuneração de férias deve ser paga **até 2 dias** antes do período de férias (CLT, art. 145)
- Férias concedidas após o fim do período concessivo: **pagará em dobro a respectiva remuneração**.

Abono pecuniário de férias

- É direito do empregado converter 1/3 do seu período de férias em **abono pecuniário** (CLT, art. 143)



10. Segurança e Medicina do Trabalho

Atividades Insalubres: atividades ou operações que exponham os empregados a **agentes nocivos** à saúde, **acima dos limites de tolerância** fixados pelo MTE.

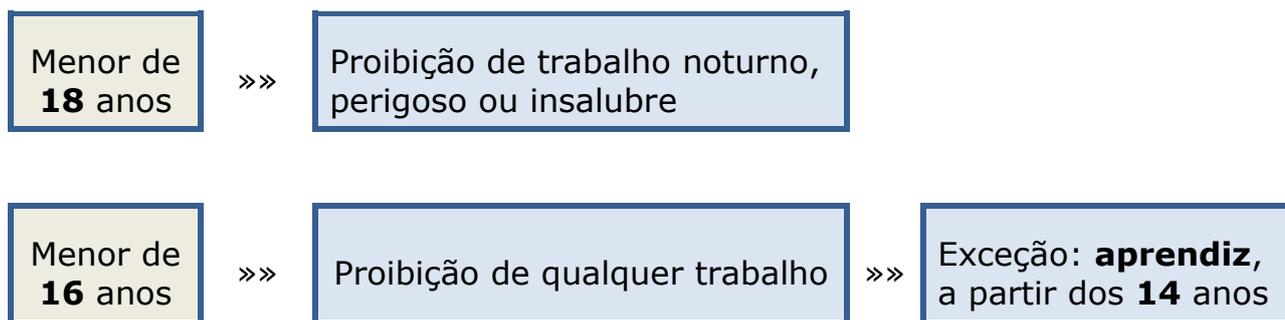
Atividades Perigosas:

EXPOSIÇÃO À:
inflamáveis
explosivos
energia elétrica
segurança pessoal ou patrimonial
trabalhador em motocicleta

ADICIONAL	BASE DE CÁLCULO	ALÍQUOTA
Insalubridade	Salário mínimo ¹	10% (grau mínimo)
		20% (grau médio)
		40% (grau máximo)
Periculosidade	Salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa	30%

11. Trabalho do menor

¹ Na CLT consta o salário mínimo da região; caso a banca transcreva a literalidade do artigo, a alternativa, provavelmente, será considerada correta. Ainda não foi solucionado impasse em relação à base de cálculo ser vinculada ao salário mínimo.



Férias do menor: sempre concedidas de uma só vez.

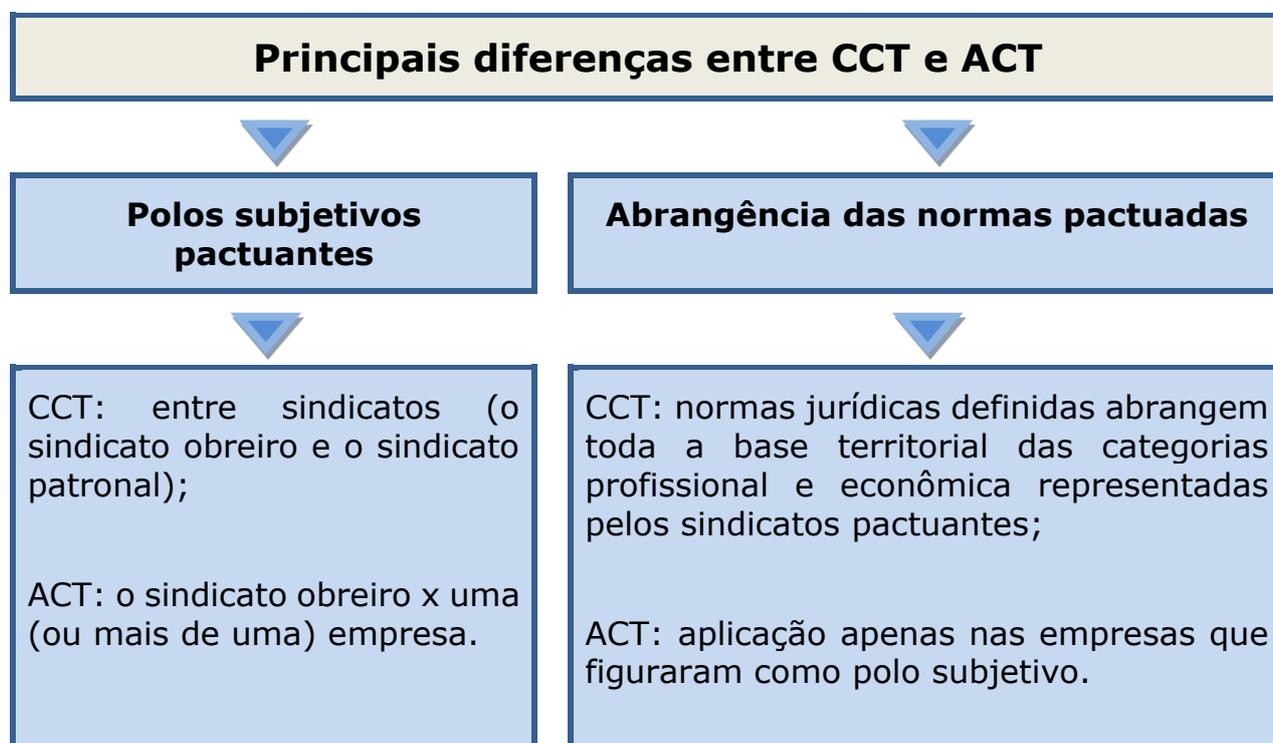
Carregamento de peso:

- 20 quilos: trabalho contínuo
- 25 quilos: trabalho ocasional.

Prescrição: contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Quitação: Menor pode receber salário sem assistência. Mas, quitação das verbas rescisórias, ele deve ser **assistido** pelo responsável legal.

12. Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho



Forma: por escrito (solenes)

Duração: no máximo 2 anos



Início da vigência: segundo a CLT, entrarão em vigor **3 dias após o depósito** no MTE

Teorias da acumulação x conglobamento

- Teoria da acumulação: deve-se utilizar no caso concreto os dispositivos mais favoráveis ao empregado, fracionando-os.
- Teoria do conglobamento: (dominante na doutrina) as disposições sobre a matéria em questão devem ser analisadas globalmente dentro de cada texto normativo e será aplicável ao caso o conjunto mais benéfico ao empregado.

13. Direito de Greve

Lei 7.783/89, art. 10 São considerados **serviços ou atividades essenciais**:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI compensação bancária.

- Em regra, a greve é considerada **suspensão** do contrato de trabalho.
- Entretanto, por meio de negociação, pode-se decidir não descontar os dias parados dos empregados, caso em que se tornará hipótese de **interrupção** contratual.