

Contrato de trabalho

Reis, Camila Oliveira.

**R375c Contrato de trabalho / Camila Oliveira Reis. –
Varginha, 2015.
60 slides.**

**Sistema requerido: Adobe Acrobat Reader
Modo de Acesso: World Wide Web**

**1. Contrato de trabalho - Legislação. 2. Direito
do trabalho. I. Título. II. Fundação de Ensino e
Pesquisa – FEPEMIG**

**CDD:344.8101
AC: 115879**



Prorrogação. Rescisão antecipada. Ruptura contratual.
Extinção do Contrato.



DURAÇÃO

- É a qualidade do tempo de validade de um contrato de trabalho. É seu prazo de vigência.
- Pode ser por tempo determinado ou indeterminado.



DURAÇÃO

Princípios trabalhistas aplicados

Princípio da Continuidade

- A relação de emprego se estende no tempo como regra, pois o trabalho é fator de produção econômica e representa a única forma legal de sobrevivência no sistema capitalista para quem não é titular dos bens de produção.

Princípio da Primazia da Realidade

- Na relação de emprego a formalidade tem valor menor que a realidade.
 - Fatos reais valem mais que documentos.



Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

- As declarações de vontade do empregado contrárias à aplicação de seus direitos são inválidas.

CLT: “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.”



Contrato por prazo determinado.

Vigência depende de termo prefixado.

- Possui data marcada para terminar.

CrITÉrios de determinação.

- **tempo:** Por dias, semanas, meses ou anos.
- **obra:** Especificação da obra ou tarefa certas.
- **variável:** Especificação do término da tarefa que pode variar no tempo.



PRORROGAÇÃO

CLT, Art.445, "caput"

Máximo de 2 (dois) anos, admitida uma prorrogação.

“Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.”

“Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo”



Relevante: o prazo não se prorroga pelo fato do último dia ser um domingo ou feriado.

→ No dia seguinte ao domingo ou feriado entende-se a prorrogação do contrato, mesmo que não haja trabalho.



CLT, Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.



Rescisão Antecipada

REGRA GERAL: EXTINÇÃO NORMAL PRAZO VENCIDO

- Conjunto de direitos previstos**
 - Saldo de salário**
 - Férias proporcionais mais 1/3**
 - 13º salário proporcional.**
 - FGTS.**



EXCEÇÃO: RESCISÃO ANTECIPADA – pelo empregador

Conjunto de direitos previstos

- Férias proporcionais mais 1/3**
- 13º salário proporcional.**
- Liberação FGTS mais 40% (*polêmico).**
- Indenização do Art.479,CLT
(metade do salário do tempo restante)**



EXCEÇÃO: PEDIDO DEMISSÃO

Conjunto de direitos previstos

-Férias proporcionais mais 1/3

-13º salário proporcional.

-Indenização do Art.480,CLT

(equivalente à metade do salário do tempo restante ou ainda prejuízos nas mesmas condições contrárias).



- 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. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)
- 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. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)
- Parágrafo único. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.
- § 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.



EXCEÇÃO: CLÁUSULA ASSECURATÓRIA DE RESCISÃO ANTECIPADA.

Conjunto de direitos previstos

- Aviso Prévio**
- Férias proporcionais mais 1/3**
- 13º salário proporcional.**
- Liberação FGTS mais 40%.**

Obs. Sem indenização do Art.480,CLT.



“TST - SUM-163 AVISO PRÉVIO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (mantida) Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT (ex-Prejulgado nº 42).”

- Qualquer das partes pode rescindir antes do prazo o Contrato de Experiência. Contudo, só será aplicado o instituto do aviso prévio se houver no contrato cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, inteligência do artigo 481 da CLT, que segue abaixo transcrito:
- "Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado."



- Se não houver cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão, o empregador, ao dispensar o empregado antes do término, fica obrigado ao pagamento de indenização igual à metade da remuneração que o empregado teria direito até o final do contrato, segundo o disposto no art. 479 da CLT, que segue:
 - "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."



Empregado admitido com salário de R\$ 900,00 em 10.05.2014, por Contrato de Experiência de 45 (quarenta e cinco) dias, foi dispensado sem justa causa após ter trabalhado 23 (vinte e três) dias.

Cálculo da indenização: Contrato de Experiência: 45 dias;

45 dias - 23 dias trabalhados: 22 dias;

faltam 22 dias;

salário: R\$ 900,00;

$R\$ 900,00 : 30 = R\$ 30,00;$

$R\$ 30,00 \times 22 = R\$ 660,00;$

$R\$ 660,00 : 2 = R\$ 330,00;$

indenização a ser paga ao empregado: R\$ 330,00.



**Celebração de dois contratos de experiência:
Ex: 30 dias + 30 dias**

Proibido!

**Torna-se contrato por prazo indeterminado.
Resulta sucessão de contratos.**



EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO

Para que termine será necessário ocorrer manifestação de vontade de uma das partes, das duas partes ou ocorrer algum fato que possa acarretar na sua terminação, como, por exemplo, a morte do empregado.



Justa Causa: Quebra da boa-fé e da confiança pelo empregado que praticou ato faltoso tipificado no art. 482 da CLT, sendo incompatível a continuidade da relação de emprego.

Ônus da prova é de quem alega: Artigos 818 CLT e 333 CPC

“Art. 818 - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.”

“Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.”



Não discriminação ou tratamento igual: Quando dois ou mais empregados praticarem a mesma falta o empregador não poderá puni-los de forma diferente, sob penas de violar o princípio constitucional da não-discriminação.



Respeito a 2 princípios

1- Princípio da Imediatidade:

Decisão TST:PROCESSO Nº TST-RR-176-73.2011.5.07.0001 , 3ª Turma

“RECURSO DE REVISTA. 1. FALTA GRAVE. IMEDIATIDADE. DISPENSA. ARESTOS INSERVÍVEIS (SÚMULA 377/TST). ART. 5º, II, DA CF. VIOLAÇÃO REFLEXA AO TEXTO CONSTITUCIONAL (SÚMULA 636/STF).”

(...)

Argumenta o Recorrente que a prova dos autos não evidencia a prática de ato capaz de resultar na rescisão contratual por justa causa. Deveras, malgrado eficazmente comprovada a tese contestativa de que **o comportamento do Reclamante é incompatível com a manutenção do contrato de trabalho, consoante ressumbra da prova oral, restou inobservado o princípio da imediatidade**, senão vejamos: Em sede contestativa relatou a Promovida que o fato ensejador da dispensa ocorreu em 06/11/2011, tendo a representante legal da Ré afirmado: "que houve desentendimento entre o reclamante e a cliente, tendo o reclamante chamado a mesma de 'perua'(...);'que a citada cliente, do último episódio narrado, reportou o ocorrido à gerente da loja, Sra. Ana"(v. fl. 140v). Todavia, somente em 08/11/2011 fora infligida pena de justa demissão ao obreiro, apesar de seu superior hierárquico haver tomado ciência daquele fato em 06/11/2011. Efetivamente, a demora na aplicação da penalidade desvela a configuração do perdão tácito, que é a renúncia do empregador em punir o faltoso, presumida em face do decurso de lapso temporal entre a falta e a punição. O deslize comportamental ensejador da demissão por justa causa, uma vez detectado, há de ser imediatamente seguido da reprimenda extrema presumindo-se perdoado o empregado que permaneça normalmente trabalhando.



2 – Princípio da Proporcionalidade

A pena deve ser proporcional ao ato faltoso cometido.

Empregado chegou 20min atrasado para uma reunião.
Cabe justa causa?

Justa causa é pena máxima que só se justifica com uma falta grave. Falta leve cabe advertência e suspensão.

“Non bis in idem”: Para cada ato faltoso só pode haver uma única punição.



A dispensa por justa causa ocorrerá, somente, nas hipóteses previstas em lei, pois o ordenamento jurídico brasileiro adotou o sistema taxativo, ou seja, somente nas hipóteses em que a lei permitir é que o empregado poderá ser dispensado por justa causa.

Art. 482 da CLT: “Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- ato de improbidade: ato de desonestidade (conduta desonesta: roubo, falsificação de atestado, tirou proveito de algum contrato) -

- Incontinência de conduta: Desregramento ligado à vida sexual do indivíduo

(envio de e-mail pornográfico, acesso a sites pornográficos, assédio sexual – superior hierárquico)

Mau procedimento: Comportamento do empregado na prática de atos que atinjam a moral.



Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando consistir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado ou for prejudicial ao serviço. (Monta empresa por fora concorrente – manda os clientes pra ela ; vende serviços por fora de duas empresas concorrentes)

Importante frisar que, neste caso, é imprescindível a existência conjunta de dois requisitos para que possa ser aplicada ao empregado a justa causa: a ausência de permissão do empregador e constituir concorrência para a empresa.

- Condenação criminal do empregado passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena. - Funcionário não pode exercer a atividade na empresa



- Desídia no desempenho das respectivas funções: É o desempenho das atividades com negligência, imprudência ou imperícia. Ato de desleixo

Exemplo 1: Um empregado que dirige um caminhão em alta velocidade e por impudência causa um acidente.

Exemplo 2: Um empregado que é negligente em suas funções desempenhando-a de forma leviana, que não presta atenção ao elaborar relatórios calculando sob quaisquer valores e não sob os vetores reais da empresa.

Exemplo 3: Um médico, empregado de uma clínica, que ao engessar o braço de um paciente, o faz de forma incorreta, causando seqüelas na paciente.

Trabalhador que ao longo de 30 dias chega atrasado 18 dias, cumpre com zelo sua função? Ou faltou 10 dias sem justificativa.

Progressão de advertências e suspensão

- Embriaguez habitual ou em serviço.

- Violação de segredo da empresa.



- **Ato de Indisciplina ou Insubordinação.**

Indisciplina é o descumprimento de ordens genéricas, ou seja, dirigidas a todos os empregados.

Insubordinação é o descumprimento de ordens específicas, dirigida diretamente a um empregado individualmente.

- **Abandono de emprego: ausência reiterada e injustificada do empregado ao trabalho por certo período de tempo, de 30 dias contínuos.**

Intenção de abandonar o emprego.

Súmula 32 do TST ABANDONO DE EMPREGO Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.



- Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem. Exs. Agressão moral ou física praticada no ambiente de trabalho a outros empregados ou a terceiros.

- Atos lesivos da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador ou superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem.

- Prática constantes de jogos de azar. Exs. Loterias, bingos

A doutrina entende que somente será considerada justa causa se perturbar o ambiente de trabalho.

- Atos atentórios à segurança nacional.



“Art. 158 - Cabe aos empregados:

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.”

“Art. 235-B. São deveres do motorista profissional: (Incluída pela Lei nº 12.619, de 2012) (Vigência)

VII - submeter-se a teste e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com ampla ciência do empregado. (Incluída pela Lei nº 12.619, de 2012) (Vigência)

Parágrafo único. A inobservância do disposto no inciso VI e a recusa do empregado em submeter-se ao teste e ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII serão consideradas infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei.”



Súmula 379 do TST O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT.

SÚMULA 197STF

**O EMPREGADO COM REPRESENTAÇÃO SINDICAL
SÓ PODE SER DESPEDIDO MEDIANTE INQUÉRITO
EM QUE SE APURE FALTA GRAVE.**



ART. 29, § 4º É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.



Término do contrato de trabalho por ato culposo do empregador (DESPEDIDA INDIRETA):

Ocorrerá a despedida indireta ou rescisão indireta, quando a falta grave é cometida pelo empregador.

As causas estão tipificadas no art. 483 da CLT.

“Art. 483 da CLT O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;



- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.



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.



Dispensa Imotivada - Ato Unilateral

Por vontade do empregador (imotivadamente) : empregador dispensa o empregado imotivadamente, neste caso o empregado fará jus:

- Aviso prévio trabalhado ou Indenizado.
- Saldo de salários.
- Indenização das férias integrais não gozadas simples ou em dobro, acrescidas do terço constitucional.
- Indenização das férias proporcionais acrescidas do terço constitucional.
- Décimo-terceiro salário
- indenização compensatória de 40% sobre FGTS.
- Levantamento do saldo existente na conta vinculada do FGTS.
- Recebimento das guias do seguro-desemprego
- Indenização adicional de 1 salário mensal quando dispensado nos 30 dias que antecedem a data base de sua categoria.



Culpa Recíproca: prevista no art. 484 da CLT, ocorre quando tanto o empregado quanto o empregador praticam Justa causa tipificadas nos artigos 482 e 483 da CLT.

“Art. 484 da CLT Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.”

“Súmula 14 TST Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho o empregado tem direito a 50% do valor do aviso prévio, do 13º salário e das férias proporcionais.”



“Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;”



“Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.”



Regime de tempo parcial – jornada de trabalho não excede vinte e cinco horas semanais.

Nos termos do artigo 29 da CLT, as condições especiais devem ser anotadas na carteira de trabalho do empregado.

Dessa forma, o empregado submetido a uma jornada de trabalho por tempo parcial, por se tratar de uma condição especial, deve de ter anotada na sua CTPS.



É assegurado aos trabalhadores submetidos ao regime de tempo parcial o direito de receber um salário proporcional a sua jornada de trabalho, observados os mesmo valores que seriam pagos aos trabalhadores que cumprem a jornada integral.

Nos termos do parágrafo § 4º do artigo 59 da CLT, os empregados que prestam suas atividades sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.



Os trabalhadores submetidos ao regime de tempo parcial é assegurado o direito de gozar férias, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, na seguinte proporção:

- a) O empregado terá dezoito dias de férias, se a duração do trabalho semanal for superior a vinte e duas horas e inferior a vinte e cinco horas;
- b) O empregado terá dezesseis dias de férias, se a duração do trabalho semanal for superior a vinte horas e inferior a vinte e duas horas;



- c) O empregado terá quatorze dias de férias, se a duração do trabalho semanal for superior a quinze horas e inferior a vinte horas;
- d) O empregado terá doze dias de férias, se a duração do trabalho semanal for superior a dez horas e inferior a quinze horas;
- e) O empregado terá dez dias férias, se a duração do trabalho semanal superior a cinco horas e inferior a dez horas;
- f) O empregado terá oito dias de férias, se a duração do trabalho semanal for igual ou inferior a cinco horas.



É importante ressaltar que o empregado que contratado sob o regime de tempo parcial tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.



Contratos Sucessivos

RECURSO DE REVISTA. CONTRATOS DE SAFRA. FRAUDE. UNICIDADE CONTRATUAL.

1. A Corte de origem manteve a sentença que reconheceu a unicidade dos diversos contratos de safra pactuados entre as partes e indeferiu a aplicação da prescrição bienal de forma individualizada a cada contrato. Registrou que “os contratos firmados entre as partes vigoraram entre os períodos de 08/05/2006 a 01/12/2006; 02/12/2006 a 31/03/2007; 02/04/2007 a 27/11/2007; 01/12/2007 a 29/02/2008; e o último contrato que teve como termo inicial a data de 01/03/2008, estando ainda vigente, à época do ajuizamento da ação”. Ressaltou que “o espaço de tempo entre o término de um contrato e o início do seguinte é mínimo”, restando “patente a solução de continuidade contratual em lapso curto de tempo, insuficiente ao reconhecimento de que a atividade tivesse ‘sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária’, nos moldes previstos no parágrafo único, do art. 14, da Lei 5.889/73”. Acrescentou que “o reclamante prestou seu trabalho tanto no período de safra quanto no de entressafra, em socorro às necessidades permanentes do reclamado”. Considerou, portanto, que “a situação demonstrada nos autos remete à unicidade dos diversos contratos pretensamente safristas, uma vez que proibida a sua utilização fraudulenta com o intuito de se desvencilhar dos encargos inerentes a um contrato de prazo indeterminado”. Concluiu, assim, que “é inegável que a natureza do contrato por safra restou maculada, concluindo-se que as sucessivas contratações, embora a termo, tiveram apenas o intuito de atender à necessidade permanente do empregador, caracterizando, pois, o contrato por prazo indeterminado e, por conseguinte, determinando a existência de uma unicidade contratual”. 2. Tendo a Corte regional, soberana na apreciação de fatos e provas, verificado a realização de contratações (RR - 4421-33.2010.5.18.0171)



Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos



Estabilidade Provisória

Empregado Acidentado

Súmula nº 378 do TST

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no n no art. 118 da Lei nº 8.213/91.



Lei 8213/ 91, Art. 118. “O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”



Súmula 443 TST: “DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.”



DIRIGENTE SINDICAL

Art. 8º Constituição Federal:

“É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.”

“Art. 543 CLT “O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. _”



SÚMULA 369 TST

“ DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012I –

É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - 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.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.”

“Art. 543, § 5º - Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a êste, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º. ”



OJ 365. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA (DJ 20, 21 e 23.05.2008)

Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).

OJ 369. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008) O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.



DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. (ex-OJ nº 114 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

Art. 494 – “O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único - A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.”

Art 853 CLT: “Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.”

Dirigente Sindical, estável decenal, membro do CNPS, empregado eleito diretor de cooperativa.



GESTANTE – GARANTIA- Confirmação da gravidez até 5 meses após o parto

ADCT: “Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. ”



Súmula nº 244 do TST

“GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.”

“Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.”



EMENTA: EMPREGADA GESTANTE. DATA DA ÚLTIMA MENSTRUACÃO. ESTABILIDADE NÃO CONFIGURADA. A estabilidade da gestante inicia-se com a confirmação da gravidez, através do resultado de exame específico, estendendo-se até 5 (cinco) meses após o parto. Dentro desse período, a empregada gestante não poderá ser imotivadamente dispensada, sendo irrelevante a ciência prévia do empregador acerca do estado gravídico. **Noutro dizer, a estabilidade da gestante nasce de um fato objetivo, que é o resultado do exame, independentemente da comunicação ao empregador quanto à sua positividade. Sendo assim, caso a empregada dispensada comprove a concepção, ocorrida no período de vigência do pacto laborativo (no qual se inclui o período do aviso prévio), ainda que somente por ocasião do ajuizamento de reclamatória trabalhista, ela terá direito a ser reintegrada ou à percepção indenizatória correspondente ao montante remuneratório que receberia em todo o período de estabilidade.** Na hipótese dos autos, contudo, comprovado que a data da última menstruação se deu em 20/05/2013, tem-se que a concepção ocorreu fora do período contratual, encerrado em 02/05/2013, porquanto é sabido que a concepção não ocorre próximo à data da última menstruação, mas cerca de duas semanas depois (em média), demonstrando, assim, que no momento do término do contrato de experiência a Obreira não estava grávida. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0001147-18.2014.5.03.0178 RO; Data de Publicação: 17/03/2015; Disponibilização: 16/03/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 395; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Marcio Ribeiro do Valle; Revisor: Sercio da Silva Pecanha)



MEMBRO CIPA

“Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

“Súmula nº 339 do TST

CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988 (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (ex-Súmula nº 339 - Res. 39/1994, DJ 22.12.1994 - e ex-OJ nº 25 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)”

Art. 164 CLT: “ Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.”



Membro da Comissão de Conciliação Prévia

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional;

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.



MEMBRO DO CONSELHO CURADOR DO FGTS – LEI 8.036/90

“Art. 3º O FGTS será regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo.

(...)

§ 9º Aos membros do Conselho Curador, enquanto **representantes dos trabalhadores**, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, **da nomeação até um ano após o término do mandato de representação**, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, **regularmente comprovada através de processo sindical.”**



MEMBRO DO CONSELHO NACIONAL DA PREVIDENCIA SOCIAL – Lei 8213/91

“Art. 3º Fica instituído o Conselho Nacional de Previdência Social–CNPS, órgão superior de deliberação colegiada, que terá como membros:

§7º Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada **através de processo judicial.**”



Garantia de emprego em normas internas ou Convenção Coletiva

Lei 8213/91 “Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.”