



DIREITO DO TRABALHO



DIREITO TRABALHISTA

CONSIDERAÇÕES INICIAIS ACERCA DO PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

Artigo 852, a) CLT:

Determinados doutrinadores acreditam que deve-se liquidar o pedido na petição inicial, mas trata-se de uma impropriedade, pois a lei não diz que todas as ações devem ser liquidadas. Na prática, alguns advogados aumentam o valor do pedido para que este não encaixe no procedimento sumaríssimo.

No procedimento sumário, não há que se falar em liquidação, pode ou não haver, ou ainda, pode haver liquidação parcial.

Artigo 852, b) CLT:

No caso do reclamado encontrar-se em local incerto ou não sabido, “converte-se” o rito sumaríssimo para o rito sumário, atingindo-se o objetivo da citação por edital, pois o primeiro suprimiu essa forma citatória, o que é uma ilegalidade, de acordo com determinados doutrinadores. Lembra-se que o próprio CPC permite a prática citatória, em seu artigo 221, III c/c 231 do CPC e artigo 769 da CLT.

Artigo 853, c) CLT:

A audiência, na justiça do trabalho, é UMA; portanto, não foi alterado nada tal artigo.

Artigo 852, d) CLT:

Deve ser feito mediante as regras do artigo 131 do CPC. Não pode indeferir sem justificativa. Incompetência relativa = em função do lugar (pela parte, sob pena de prorrogação). Incompetência absoluta = em relação à pessoa.

Perícia

Dependendo da perícia (ex: para apuração de reflexos de horas extras, graus de insalubridade e outros) dois fatos podem ocorrer:

-Não entra no processo sumaríssimo

ou

-Não liquida apenas o pedido relativo.

Artigo 852, f) CLT

Resumir o essencial é um absurdo jurídico, de acordo com determinados juristas, no sentido de se perder a importância daquilo que já é essencial.

Testemunha

Diminuir o número de testemunhas não é o maior problema, de acordo com determinados doutrinadores. A questão se mostra no §3º, ou seja, “convite de testemunha”. Pede-se o adiamento da audiência quando o advogado sente que precisa do depoimento de uma testemunha que não compareceu.



A suspensão da audiência já é diferente, e ocorre quando ela não pode ter início, por algum motivo.

Lembra-se que a testemunha é do juízo e não da parte. Sendo assim, mesmo que uma parte dispensa, a outra parte pode não concordar e o juiz pode ouvir por decisão própria determinada testemunha.

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) FEDERAL DA ____ VARA DO TRABALHO EM BELO HORIZONTE – MINAS GERAIS

JOÃO LEONARDO, brasileiro, casado, mecânico, residente e domiciliado à Rua das Flores, 25, bairro Campo Bonito, Belo Horizonte, Minas Gerais, CEP: 30.240/050, de CPF número 000.000.000-00, CI de número MG-11.111.111-11 e CTPS de número 222.222.22-22 vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, por seu procurador conforme instrumento de mandado em anexo, propor a presente

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

Em face de AUTO MECÂNICA J J LTDA, com endereço na Avenida dos Cravos, número 50, bairro Jardim Florido na cidade de Belo Horizonte, em Minas Gerais, CEP: 30.240/040, conforme os fatos a seguir expostos.

DOS FATOS

Conforme se infere da inclusa documentação, em especial as cópias da CTPS do autor, foi o mesmo admitido na empresa reclamada no dia 10/08/95 para a função de mecânico, cumprindo jornada de trabalho de Segunda à Sexta-Feira, de 08:00 às 18:00 horas, com duas horas para refeição e descanso.

Foi o autor dispensado no dia 04/01/01, tendo como último salário a quantia de R\$ 1000,00 (hum mil reais), não tendo recebido suas verbas rescisórias até a presente data.

Rompida a relação jurídica, vale-se o reclamante da presente ação, buscando direitos que entende violados pela reclamada, a saber:

DOS DIREITOS

1 – DA JORNADA DE TRABALHO

DAS HORAS EXTRAS – PAGAMENTO DEVIDO – HABITUALIDADE DE CUMPRIMENTO

Foi o reclamante contratado para cumprir jornada de trabalho diária de 08:00 às 18 horas, com descanso de 12 às 14 horas.

A referida jornada limitava-se aos dias de segunda a sexta feira, segundo o que consta do contrato de trabalho que se anexa.

A despeito disso, por exigência patronal, laborava, efetivamente, de segunda à sexta-feira, dispondo de descanso intrajornada de apenas 01:00 hora, e aos sábados, trabalhando de 08:00 às 12 horas.

O referido horário foi cumprido desde sua admissão, não tendo a empresa efetuado o pagamento das horas extras suplementares, à razão de 50%, com as incidências decorrentes da habitualidade nas demais parcelas salariais e rescisórias, ou seja, nas férias, 13º salário, FGTS, aviso indenizado, indenização de 40% sobre FGTS, por interpretação analógica do EM 291 do TST (as horas extras incorporam, ainda que fosse suprimidas durante 01 ano).

2 – DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Quer aduzir o reclamante que trabalhava em condições tipificadas como insalubres, vez que, no cumprimento de suas tarefas cotidianas, manuseava graxas, solventes e óleos minerais e substâncias abrasivas destinadas à limpeza de peças, motores e etc.

Segundo o reclamante, o mesmo não utilizava qualquer tipo de EPI e de que também não havia fornecimento do mesmo ao autor.

A exposição física que era mencionada implica na aplicação do artigo 184 a 192 da CLT, fazendo *jus* o autor ao adicional de insalubridade a ser apurado pela via pericial aplicando-se, se for o caso, o disposto no EN 293 do TST.

3 – DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL



IDENTIDADE DE FUNÇÕES – PARADIGMA COM SALÁRIO MAIS ELEVADO

Contratado para desempenhar as funções de mecânico de automóveis, laborava o autor cotidianamente com a reparação dos veículos através de trocas de peças, limpezas de motores e toda sorte de atividades inerentes à profissão.

Ocorre que, no dia 02/01/97, foi admitido sr. João que passou a desempenhar funções idênticas àquelas executadas pelo autor, trabalhando no mesmo local e para o mesmo empregador.

Nada obstante o salário do paradigma era de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) para a ocasião de sua contratação.

Pelo que faz *jus* o postulante, há equiparação salarial na forma permissiva do artigo 461 da CLT.

4 – DAS FÉRIAS – 1º SALÁRIO – DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Finalmente, aduz o reclamante que não recebeu as verbas rescisórias no prazo de que trata o artigo 477, §6º da CLT.

DOS PEDIDOS

Portanto, tendo-se em vista os fatos e direitos fundamentados nesta peça exordial, requer o reclamante:

A) DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO / FÉRIAS

Pagamento do décimo terceiro salário por todo o período trabalhado à razão de 5/12 de 1995, integrais de 1996 a 2000 e 1/12 de 2001.

O pagamento das férias de todo o período trabalhado à razão de:

-Férias Vencidas nos períodos de 1995 a 1996, 1996 a 1997, 1997 a 1998, 1998 a 1999, 1999 a 2000;

- Férias Proporcionais de 6/12.

B)ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A ser apurado via perícia, com reflexos nas mesmas parcelas da letra “A” supra.



C) EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial com os mesmos reflexos da letra "A" supra.

D) ADICIONAL DE 1/3 INCIDENTE SOBRE FÉRIAS VENCIDAS E PROPORCIONAIS DE QUE TRATA O ARTIGO 7º, XVII DA CR/88.

E) INCIDÊNCIA DA DOBRA INDENIZATÓRIA SOBRE AS FÉRIAS VENCIDAS, TEOR DO ARTIGO 137 DA CLT DOS PERÍODOS DE 1995 A 1996, 1996 A 1997, 1997 A 1998, 1998 A 1999.

F) INDENIZAÇÃO POR NÃO CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO

Teor do artigo 487, §1º CLT c/c 7º XXI CR/88.

I) SALDO DE SALÁRIO DE 04 DIAS.

Teor do artigo 477, §8º CLT – Indenização decorrente da mora no pagamento de verbas rescisórias, de que trata o artigo, à razão de 01 mês de salários.

J) LIBERAÇÃO DO FGTS / CÓDIGO 01 (DISPENSA IMOTIVADA) OU PAGAMENTO DO CORRESPONDENTE

K) INDENIZAÇÃO COMPENSATORIA DE 40% SOBRE O FGTS, PREVISTA NO ARTIGO 10, I DOA ADCT

L) LIBERAÇÃO DAS GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO (CD/SD), E APLICAÇÃO DO ARTIGO 467 DA CLT ONDE COUBER.

M) REITIFICAÇÃO DA CTPS DO AUTOR

Requer o reclamante para que as parcelas sejam apuradas em sede de liquidação de sentença.

Do exposto, vem requerer, ainda, o reclamante, seja admitida a presente inicial com determinação de citação do reclamado para ciência dos termos da ação, e para que formule, querendo, a tempo e modo próprios, a sua contestação sobe pena de confissão decorrente de sofrer os efeitos da revelia.

Por fim, requer o autor o processamento dos pedidos com a condenação da parte reclamada e, para a prova, requer a produção de todos os meios de prova em direito admitidos.

Dá-se á causa o valor de R\$1.000,00 (hum mil reais) para efeitos fiscais.



Belo Horizonte, 20 de março de 2001.

.....
DR JOSÉ DAS COUVES
Advogado do Reclamante
OAB/MG 000.000-00

NOMINANDO AS AÇÕES TRABALHISTAS

Não há necessidade de se nominar as ações trabalhistas mas, na prática, é importante sempre nominar todas as ações.

CITAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Informalidade; qualquer pessoa na empresa recebe a citação (na portaria). Não precisa ser o representante legal da empresa.

DESIGNAÇÃO DO JUÍZO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Artigo 840, §1º CLT. Justiça federal (porque acabaram as juntas).

Não precisa saltar espaço para despacho, a inicial trabalhista não é

Despachada, o juiz toma contato com a petição pela primeira vez

em audiência, onde o juiz terá a oportunidade inclusive de indeferir a mesma.

EMENDA DA INICIAL E ADITAMENTO DA INICIAL

-Emenda da Inicial = adequar a inicial à forma legal, de acordo com o artigo 284 CPC.

-Aditamento = acrescentar ou modificar o pedido. Ocorrerá o adiamento da audiência quando ela não teve início. Artigo 264 do CPC (pode ser feita até a citação, contado nos termos do artigo 841 da CLT, em 48 horas da distribuição. E na forma do artigo 184 do CPC. Ex: se foi feita no dia 14, tem até o dia 16 para aditar. No prazo do aditamento, o advogado percebendo, também, poderá emendar a inicial. Ates da citação pode alterar livremente; depois da mesma, apenas pode-se emendar.

-



A VISO PRÉVIO E NOTIFICAÇÃO DE DISPENSA SUMÁRIA

Os institutos não se confundem e o fato de haver notificação de dispensa, não significa que o aviso prévio foi dado, e muito menos que o mesmo foi cumprido.

JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

Deve ser de 44 horas semanais.

Considerar sempre a jornada contratada (para não prejudicar o empregado)

Por terem sido habituais, as horas extras deveriam ser remuneradas, considerando-se o artigo 7º, XVII CR/88 (adicional de 50%) e incorporando-se nas demais parcelas remuneratórias.

Parcelas Remuneratórias = salário (contraprestação que o empregado recebe mediante serviço prestado ao empregador, parcela paga rotineiramente ao empregado, que integra ao patrimônio, exclusivamente vinculado à sua mão-de-obra.

Integra a remuneração para todos os efeitos legais: férias, 13º salário, INSS, FGTS, horas extras, adicional de insalubridade e periculosidade, comissão, gorjetas, prêmios, gratificações e outros.

PERÍCIA

Se não for bem feita ou se não for relevante, quem suporta os ônus da mesma é o reclamante.

PROVA EMPRESTADA

A prova emprestada para perícia semelhante não vale na justiça do trabalho, pois as condições são diferentes, humanas e técnicas.

PORCENTAGEM DO GRAU DE INSALUBRIDADE

Não se pede, quem apura é o perito e, mesmo que o advogado relate que o agente insalubre determinado e o perito reconheça que este citado não é, e sim outro agente, o empregado não perderá seu direito, de acordo com o EM 293 do TST.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A forma de se provar, corretamente, a equiparação salarial é a prova testemunhal, cabendo também a perícia, mas apenas de forma subsidiária.

O tempo de serviço deve ser na mesma função e não necessariamente o mesmo tempo de serviço prestado à empresa.

Por se tratar de verba de natureza salarial, além da diferença de salário devida, deverá incidir férias, 13º salário, FGTS, verbas rescisórias e demais parcelas concorrentes da remuneração.



VERBAS RESCISÓRIAS

Prazo para pagamento das verbas rescisórias para dispensa sumária = 10 dias.

SINDICATO

Em se tratando de sindicatos, a partir do momento em que o autor pleiteia algo constante em convenção coletiva de trabalho, o próprio autor deverá juntar a documentação comprobatória e a CCT sob pena de indeferimento do pedido.

Ex: parcelas de hora extra baseada em 70% (estabelecida em CCT), sendo que o disposto constitucional é de 50%.

PEDIDOS GENÉRICOS

Não pode haver pedido genérico na justiça do trabalho, sob pena de indeferimento do mesmo.

DA GRATIFICAÇÃO DE NATAL – 13^o SALÁRIO – LEI No 4.090/62

Computado sempre entre 1^o de janeiro e 30 de dezembro de cada ano. São por períodos, não passando de 01 ano para outro (diferentemente das férias). Na justiça do trabalho, não se trabalha por mês e sim por períodos (de 01 a 12) porque o salário de fevereiro não é mais baixo por causa dos 28 dias (artigo 1^o e 2^o da CLT).

CÁLCULOS DE PERÍODO

Se a pessoa começou a trabalhar no dia 15 do mês, ela tem 16 dias trabalhados ao longo do mês, pois no próprio dia 15 ela trabalhou. Sendo assim, considera-se que trabalhou no período 1 (período 1 é o período de janeiro).

Quando se é dispensado sem aviso prévio, conta-se o tempo do aviso como se fosse tempo de serviço, de acordo com o artigo 487, §1^o CLT, mas apenas para os cálculos trabalhistas.

O dia da dispensa é o dia da baixa da CTPS.

Cálculo Hipotético No 1

Admissão: 10/08/95

Dispensa Sumária: 04/01/01 – 04/02/01

-Período 08/95 = 1/12 (período todo), pois trabalhou mais de 15 dias.

-Período 09/95 = 1/12 (completo)

-Período 10/95 = 1/12 (completo)

-Período 11/95 = 1/12 (completo)

-Período 12/95 = 1/12 (completo)

-Ano completo de 96 = 12/12



-Ano completo de 97 = 12/12

-Ano completo de 98 = 12/12

-Ano completo de 99 = 12/12

-Ano completo de 00 = 12/12

-Período 01/01 = 0 , pois trabalhou apenas 4 dias, que são menos que os 15 mínimos pra contagem do período.

-Período 02/01 = 1/12

Apesar de não ter trabalhado no período citado, conta-se o mesmo, tendo-se em vista que não recebeu o aviso prévio, foi despedido sumariamente, contando-se, então, como aviso indenizado, sendo então 1/12 do período 01/01

Soma:

95 = 5/12

96 = 12/12

97 = 12/12

98 = 12/12

99 = 12/12

00 = 12/12

01 = 1/12 (aviso prévio indenizado)

Cálculo Hipotético No. 2

Admissão: 10/09/96

Dispensa Sumária: 05/10/96 _ 05/11/96

-Período 09/96 = 1/12 (mais que 15 dias)

-Período 10/96 = 0/12 (menos que 15 dias)

-Período 11/96 = 1/12 (aviso prévio indenizado)

Cálculo Hipotético No. 3

Admissão: 17/03/99

Dispensa Sumária: 15/10/99 – 15/11/99 (aviso prévio indenizado)

-Período 03/99 = 0/12 (menos que 15 dias)

-Período 04/99 = 1/12

-Período 05/99 = 1/12

-Período 06/99 = 1/12

-Período 07/99 = 1/12

-Período 08/99 = 1/12

-Período 09/99 = 1/12

-Período 10/99 = 1/12

-Período 11/99 = 1/12 (aviso prévio indenizado)



Cálculo Hipotético No. 4

Admissão: 25/12/98

Dispensa Sumária: 10/12/00 – 10/01/01

-Período 12/98 = 0/12 (menos de 15 dias)

-Ano completo de 99 = 12/12

-Ano completo de 00 = 12/12

-Período 01/01 = 1/12

CÁLCULOS DE FÉRIAS

Artigo 129 e seguintes da CLT.

Artigo 130 “caput” – não se tira férias de 01 mês e sim de 01 período.

Artigo 134 CLT – o período aquisitivo de férias é o período que o empregado passa a ter *jus* às férias.

Hipoteticamente, se o empregado começar a trabalhar num dia 07/03/99 somente terá direito à férias n dia 06/03/00, podendo tirar férias até o dia 05/03/01.

Utilizar o EN 81 nesse sentido quando for advogar para o reclamante, caso contrário, dizer que fere o artigo 134 CLT.

Cálculo Hipotético de Férias No 1

Admissão: 10/08/95

Dispensa Sumária: 04/01/01 – 04/02/01 (aviso prévio indenizado)

-1º Período Aquisitivo = 10/08/95 a 09/08/96

-2º Período Aquisitivo = 10/08/96 a 09/08/97

-3º Período Aquisitivo = 10/08/97 a 09/08/98

-4º Período Aquisitivo = 10/08/98 a 09/08/99

-5º Período Aquisitivo = 10/08/99 a 09/08/00

-De 10/08 a 09/09 = 1/12

-De 10/09 a 09/10 = 1/12

-De 10/10 a 09/11 = 1/12

-De 10/11 a 09/12 = 1/12

-De 10/12 a 09/01 = 1/12

-De 10/01 a 04/02 = 25 dias trabalhados = 1/12 (aviso prévio indenizado)

Férias Vencidas = 5

Férias Proporcionais = 6

Dobra de Férias = 4 (pois tira 1 período das férias vencidas apenas).



Cálculo Hipotético de Férias No 2

Admissão: 15/03/98

Dispensa Sumária: 16/02/01 – 16/03/01 (aviso prévio indenizado)

-1º Período Aquisitivo = 15/03/98 a 14/03/99

-2º Período Aquisitivo = 15/03/99 a 14/03/00

-3º Período Aquisitivo = 15/03/00 a 14/03/01

-De 15/03 a 16/03 = 1 dias trabalhado = 0/12 (aviso prévio indenizado)

Férias Vencidas = 3

Férias Proporcionais = 0

Dobra de Férias = 2 (pois tira 1 período das férias vencidas apenas).

Cálculo Hipotético das Férias No 3

Admissão: 28/11/99

Dispensa Sumária: 15/12/00 – 15/01/01 (aviso prévio indenizado)

-1º Período Aquisitivo = 28/11/99 a 27/11/00

-2º Período Aquisitivo = 28/11/00 a 27/11/01

-De 27/11 a 26/12 = 1/12

-De 27/12 a 15/01 = 18 dias trabalhados = 1/12

Férias Vencidas = 2

Férias Proporcionais = 2/12

Dobra de Férias = 1 (pois tira 1 período das férias vencidas apenas).

Cálculo Hipotético das Férias No 4

Admissão: 07/01/00

Dispensa Sumária: 22/05/00 – 22/06/00 (aviso prévio indenizado)

-De 07/01 a 06/02 = 1/12

-De 07/02 a 06/03 = 1/12

-De 07/03 a 06/04 = 1/12

-De 07/04 a 06/05 = 1/12

-De 07/05 a 06/06 = 1/12

-De 07/06 a 22/06 = 16 dias trabalhados = 1/12

Férias Vencidas = 0

Férias Proporcionais = 6/12

Dobra de Férias = 0



Cálculo Hipotético das Férias No 5

Admissão: 20/06/96

Dispensa: 14/10/00 – 14/11/00 (aviso prévio indenizado)

- 1º Período Aquisitivo = 20/06/96 a 19/06/97
- 2º Período Aquisitivo = 20/06/97 a 19/06/98
- 3º Período Aquisitivo = 20/06/98 a 19/06/99
- 4º Período Aquisitivo = 20/06/99 a 19/06/00

- De 20/06 a 19/07 = 1/12
- De 20/07 a 19/08 = 1/12
- De 20/08 a 19/09 = 1/12
- De 20/09 a 19/10 = 1/12
- De 20/10 a 14/11 = 27 dias trabalhados = 1/12

Férias Vencidas = 04

Férias Proporcionais = 05

Dobra de Férias = 03 (pois tira 1 das férias vencidas apenas).

DEFESA, CONTESTAÇÃO E AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO E JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

CONTESTAÇÃO

A defesa é escrita, e feita em audiência (diferentemente do processo civil) apenas para os dissídios individuais. Havendo litisconsortes, a defesa de um litisconsorte não aproveita ao outro, na justiça do trabalho. Nos casos de alegação de insalubridade ou periculosidade, a exposição ao perigo não importa, valendo para o período (mês) todo. Existe também a possibilidade de cumular pedidos de periculosidade e insalubridade, desde que sejam em períodos diferentes. A exceção de incompetência deve ser feita em separado, sendo terminativas e não definitivas. O recurso que indefere a exceção de incompetência é a consignação em ata ou Recurso Ordinário, lembrando que o empregado tem foro privilegiado. **NÃO CABE AGRAVO DE DECISÕES INTERLOCUTÓRIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO.** Todos os impedimentos são tratados nas preliminares. Em relação à equiparação salarial, o ônus é do empregado e pode ser comprovado por depoimentos, já que os documentos não provam a realidade dos fatos. Em relação à compensação, não é matéria de alegações preliminares, devendo ser feita no corpo da peça da contestação, provada sempre por documentos e com a presença do pedido, constando dos mesmos autos do processo principal, e somente admitida em procedimento sumário. Tem vida própria e exige uma ação principal pretérita, mas pode sobrevier sozinha quando a ação principal terminar. A reconvenção, ação do réu contra o autor deve ser feita em peça apartada e apenas em procedimento ordinário. Em relação ao juiz classista, não pode requerer nada de ofício, pois não é juiz togado. Os peritos prestam esclarecimentos (e não depoimentos). As alegações finais são feitas em audiência, mas poderão ser apresentadas sob a forma de memorial. Em relação ao prazo para apresentação do memorial, se uma das partes não concorda, o juiz não poderá deferir.

DA AUDIÊNCIA DE JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Artigos 843 ao 852 da CLT. O preposto se legitima através da “Carta de Preposição”, nos moldes de uma procuração. A obrigatoriedade de comparecimento na audiência é apenas para as partes, não para seus advogados. No caso do não comparecimento do preposto, a outra parte apresentará defesa e documentos, requerendo, na oportunidade, confissão da matéria de fato por parte do preposto. O não comparecimento do preposto não quer dizer, obrigatoriamente, a confissão ficta. Quem pode ser o preposto? Preferencialmente, alguém vinculado à empresa, um empregado da empresa. O entendimento dominante não aceita preposto que não seja empregado ou empregado que não tenha tido conhecimento do fato objeto da audiência. Ex. um contador da empresa que não é empregado ou empregado de outra filial da empresa não são admitidos como prepostos. O reclamante não é compromissado com a verdade na audiência e não é obrigado a falar a verdade. Presume-se que há verdades diferentes, por parte de empregado e empregador. Porém, não se permite a litigância de má-fé, de acordo com os artigos 16 e 17 do CPC. O empregado não poderá faltar apenas na audiência de prosseguimento se não houver motivo justificado e a audiência será adiada para outra data (artigo 843, §2º da CLT). Cabe confissão ficta para a audiência de prosseguimento (para autor e réu) e apenas arquivamento para a audiência inaugural (por parte do reclamante), de acordo com o artigo 844 da CLT. Entendimento alterado pelo TST o do artigo 844, sendo que o TRT mineiro dá 10 dias para o julgamento das ações. O disposto no artigo, portanto, não ocorre para Minas Gerais. A audiência, normalmente não é unificada, mas o juiz poderá unificar, de acordo com o artigo 849 CLT.. A homologação do acordo é feita por sentença (de acordo com o artigo 846, §1º da CLT), sendo a homologação de acordo irrecorrível, fazendo coisa julgada no ato. No caso de erro, dolo ou coação, porém, caberá Ação Rescisória (prosseguimento cognitivo amplo que cabe amplitude de provas). Nunca há leitura da reclamação na prática, em audiência, contrariando o disposto no artigo 847 CLT. O advogado também poderá requerer testemunhos (e não apenas o juiz), excepcionalmente à regra, de acordo com o artigo 820 da CLT. O artigo 840 da CLT limita o requerimento ao juiz e ao classista e o 820 amplia tal pedido.

DAS PROVAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A CLT é omissa em relação às provas na justiça do trabalho, aplica, assim, o CPC em seus artigos 420 e seguintes.

DA PROVA PERICIAL

No procedimento comum, ocorre o despacho saneador, deferindo ou não a perícia.



Quesitos suplementares = as partes poderão realiza-la, de acordo com o artigo 425 do CPC, mas desde que a outra parte também tenha apresentado quesitos suplementares. Em determinados casos, regulados pelo artigo 421, §2º do CPC, não faz-se necessária a apresentação de quesitos suplementares, bastando uma conversa com o juiz e perito para a explicitação de determinado fato (ex: erro médico). Nesses casos não há laudo pericial, apenas o perito responderá algumas perguntas formuladas pelo juiz em audiência.

Perito = o perito poderá ser rejeitado por impedimento ou suspeição, de acordo com o artigo 423 c/c 138 do CPC. Feito através de uma Exceção de Suspeição, lembrando-se que não há Exceção de Impedimento (sendo mera petição, argüido em sede de preliminares, em contestação ou, se a contestação já foi feita, uma peça em separado, sem nome, argüindo-se o impedimento), de acordo com o artigo 799 da CLT. O perito não poderá impugnar assistente, apenas a parte contrária.

Assistente Técnico = o assistente técnico poderá, porém, ser de confiança pessoal das partes, podendo ser, inclusive, um parente. Lembra-se, ainda, que assistente técnico não apresenta laudo técnico e sim, um parecer técnico, de acordo com os artigos 427 e 428 do CPC. O assistente técnico não é intimado para saber da entrega do laudo, onde começará a contar o seu prazo de entrega do parecer técnico lembrando que, concordando com o laudo pericial, não será necessária a apresentação do parecer. O parecer, portanto, não é obrigatório.

a)Ônus da prova / via de regra = de quem perde (via de regra), de acordo com o Enunciado 236 do TST, não se aplica o artigo 33 do CPC em relação à matéria. Também não há desembolso prévio de verba honorária pericial, conforme na justiça comum, no artigo 33 do CPC.

b)Ônus da prova / exceção = as partes podem convencionar no sentido do pagamento da perícia (excepcionalmente).

a)Comparecimento do perito não intimado = não será obrigatório.

b)Comparecimento do perito intimado = obrigatório, sendo que a parte deverá formular os esclarecimentos no requerimento de intimação, não podendo formular novos esclarecimentos, diferentemente do juiz, que pode. Perito não presta depoimentos e sim esclarecimentos (artigo 435 do CPC).

DA PROVA TESTEMUNHAL

Artigos 407 do CPC c/c 828 da CLT. O rol de testemunhas não é obrigatório (ao contrário da justiça comum), de acordo com o artigo 825 da CLT e as testemunhas podem ou não ser intimadas. Não se aplica o § único do artigo 407 do CPC na justiça do trabalho. A substituição do rol de testemunhas de que trata o artigo 408 do CPC somente poderá ocorrer nos casos citados no mesmo artigo (falecimento, enfermidade que não deixa condições da testemunha depor ou quando a mesma não for encontrada no local indicado pelo oficial de justiça). Nesse sentido, se o rol de testemunhas foi apresentado antecipadamente, e ainda não se esgotou o prazo legal para a substituição do mesmo, poderá sempre, nesses casos, haver a substituição de testemunhas. Se as testemunhas foram arroladas e intimadas e mesmo assim não compareceram, poderá o advogado requerer ao juiz o adiamento da audiência, desde que não tenha havido o início da audiência ou da oitiva das testemunhas para colheita de prova oral, pois esta prova é única e não pode ser desmembrada (não sendo permitidos a suspensão ou adiamento da audiência). Se o adiamento não foi requerido tempestivamente, o direito de require-lo está precluso. No caso de uma testemunha que deva ser ouvida através de carta precatória, não se aplicará o Princípio da Audiência Una, por mera

impossibilidade física. No caso de haver, dentre o rol de testemunhas apresentado, uma ou mais testemunhas que devam ser ouvidas através de carta precatória, não há a necessidade de que elas sejam ouvidas no mesmo dia e essa forma de oitiva de testemunhas é feita através do envio de carta precatória do juiz deprecante ao juiz deprecado, que designa uma “Audiência de Encerramento”, pois não poderia sentenciar antes de retornar a carta precatória pendente. A intimação de testemunhas de que trata o artigo 421 do CPC não precisa ser feita com antecedência, pois o artigo não deixa a condição expressa. Lembra-se, ainda, que o termo correto para a testemunha é “intimação” e para as partes é “citação”. Em relação à contradita, deverá ser oferecida pelo advogado, de acordo com os artigos 414 do CPC c/c 828 da CLT, quando terminar a qualificação da testemunha, mas sempre antes do juiz advertir e compromissar a mesma. O momento para requerer que conste da ata o protesto (no caso do juiz não deferir a contradita) é o momento em que o requerimento foi indeferido, sob pena de preclusão do direito de requerer. O juiz, então, suspenderá a audiência (somente quando a testemunha não foi arrolada, porém) se a testemunha negar o alegado pelo advogado, lembrando-se, ainda, que o alegado deverá ser provado, mas não há sanção se não for provado. A suspensão da audiência por contradita é uma exceção ao Princípio da Unicidade. O contraditado, ofendido com as alegações do advogado, poderá propor uma ação de dano moral contra o advogado. O número de testemunhas é 3, mas há entendimento de que tal número seja não do processo como todo, mas sim para cada fato (admite-se, porém, entendimento diverso). O funcionário público não é intimado, e sim sua presença requerida ao chefe da repartição. Os depoimentos são dados na frente de outras testemunhas que já deparam e os documentos valem desde que não sejam impugnados e as confissões, desde que sejam reais. O menor de 18 anos, e maior de 16 poderá ser um mero agente que presta alguns esclarecimentos, mas não poderá ser preso no caso de falso testemunho.

DA PROVA DOCUMENTAL

Documento é toda demonstração material de um fato, podendo ser ou não documento escrito (ex: arma de crime, fotografias...). O xerox somente poderá ser admitido se não for impugnado e justificado, valendo a regra também para documentos públicos. A prova testemunhal não pode ser provada apenas com a prova documental (ex: prova de casamento). Um mero “ciente” dado pelo empregado em acordos trabalhistas não significa a concordância com os termos do mesmo. O incidente de falsidade documental vale para documentos públicos e particulares e, se for juntado na inicial, respeitará o prazo da contestação e deve ser feito separadamente apenas se houver: vício material (ex: documento ou assinatura falsa) ou vício ideológico (ex: falsidade ideológica de informações ou valores). O juiz deve determinar perícia para não prejudicar a prova.

No caso do documento falso ser apresentado em contestação, o juiz poderá apenas suspender a audiência para a produção de perícia, mas se a parte retirar o documento não sofre sanção sobre este fato (mas não significa que não poderá haver litigância de má-fé). Se o processo está concluso para sentença, somente admite-se documento novo.

PROCEDIMENTOS

O juiz verifica partes, procurações, advogados, testemunhas



o juiz propõe acordo



↓

Não havendo acordo, o juiz receberá a defesa

↓

A parte contrária não tem vista da defesa, apenas terá em relação aos documentos

--.

DOS RECURSOS TRABALHISTAS

Aplicação subsidiária do CPC = lembra-se que o CPC aplica-se, subsidiariamente, à CLT onde couber, de acordo com o artigo 769 da CLT.

Incidentes = serão resolvidos pelo próprio juízo ou tribunal (artigo 893, § 1º CLT).

Recursos para o STF = não prejudicam a execução dos julgados (artigo 893, § 2º CLT)

Recurso Adesivo = na justiça comum cabe o depósito recursal e, na justiça do trabalho, cabe preparo. A ação deve ter sido julgada parcialmente procedente, havendo prejuízo para ambas as partes. Se o recorrente adesivo é o reclamante, não faz preparo e se o recorrente adesivo é o reclamado é obrigado a fazer o preparo na forma do artigo 500 do CPC. Mas depois do prazo de 8 dias para contra razões. Na justiça do trabalho, não há distribuição de sucumbência, na totalidade das custas que foram estabelecidas quando o valor da condenação foi em parte vencedora e vencida, de acordo com o artigo 21 do CPC. Se o recorrente do recurso principal desiste do mesmo, o recorrente adesivo perdeu o recurso.

Recursos Trabalhistas: artigo 893 CLT

- Embargos (infringentes ou de divergência)
- Recurso Ordinário
- Recurso de Revista
- Agravo

Pressupostos Objetivos dos Recursos Trabalhistas:

1. Tempestividade = formalidade legal em relação ao prazo recursal trabalhista de 8 dias. Excedendo o citado prazo, o recurso não será admitido, ocorrendo a preclusão.
2. Recorribilidade = cabimento do recurso.
3. Preparo Recursal = custas



4. Depósito Recursal = peculiaridade em termos de pressuposto objetivo na justiça do trabalho. Foi idealizado para garantir ainda que parcialmente, uma execução. A função foi desvirtuada quando determinados juízes, ao fixar o valor condenatório bem alto, arbitrariamente, para evitar um ato custo de depósito recursal, que hoje varia entre R\$ 3.000,00. Em termos de assistência judiciária gratuita, a matéria é polêmica, havendo entendimentos diversos. Para a pessoa física, quando ré, também não caberia, pois quando ré poderá ser condenada pecuniariamente na ação e pedir assistência judiciária gratuita ao mesmo tempo. Artigos 899, § 1º e 4º CLT c/c EM 245 do TST. O depósito deve ser prévio, para até 10 x o valor de referência regional. O depósito será feito em conta vinculada do empregado. O depósito deve ser feito e comprovado no prazo do recurso, e a interposição antecipada do recurso não prejudica a dilação do prazo. Mesmo que o recurso seja interposto antes do 8º dia, tem até o 8º dia para comprovar o preparo. Não se aplica o artigo 511 do CPC. Os prazos processuais não podem ser repetidos, não havendo como repetir ou complementar um recurso em tempo. Não se trata, também, de preclusão. Cálculo de depósito recursal = R\$ 3.000,00 é o prazo máximo. Se a condenação foi fixada em R\$ 5.000,00 o depósito será de R\$ 3.000,00. Mas se a condenação for inferior ao depósito recursal máximo, R\$ 1.000,00, então o depósito será de apenas R\$ 1.000,00. O prazo do depósito é de 8 dias (já o preparo recursal, de acordo com o artigo 789, § 4º CLT é na data da interposição do recurso) para efeito de cálculo de custas se a ação for parcialmente procedente para o reclamante, onde então o reclamado pagará as custas. Depósito Recursal em Segunda Instância = para recurso de revista, paga-se apenas depósito recursal, mas só será obrigatório a complementar as custas se o tribunal majorar para mais a multa condenatória. O depósito é até completar o valor da condenação, e o dobro a ser pago (citado anteriormente) não poderá, portanto, ser maior que a condenação. No recurso adesivo, o recurso principal pode não ser provido mas o adesivo sim. Em relação ao preparo, julgado: “o rito do depósito recursal, como o de todo ato processual, deve ser estritamente observado pela parte, sob pena de não conhecimento do recurso. Constatada a existência de “diferença ínfima” no depósito, tem-se como irregular o preparo”.

Pressupostos Subjetivos dos Recursos Trabalhistas:

1. Interesse Processual = prejuízo (econômico ou não)
2. Legitimidade para recorrer
3. Capacidade

Embargos Divergentes ou Embargos Infringentes

Sempre que o julgamento não for unânime cabem Embargos Infringentes (ou de Divergência), em se tratando de voto vencido, apenas no TST, de acordo com o artigo 894 da CLT. O prazo é de 08 dias.

Cabem embargos divergentes ou infringentes:

- decisões de dissídios coletivos que excedam às jurisdições dos TRT's e nos casos das próprias decisões normativas;
- homologação de acordos em relação aos dissídios acima citados;



-decisões de tribunais ferindo lei federal, que divergirem entre turmas do mesmo tribunal, exceto se em conformidade com súmula do TST.

Embargos de Declaração

Na justiça do trabalho, em termos de embargos de declaração, sempre que houver requerimento das partes de efeitos modificativos, a outra parte abre prazo para se manifestar. Apenas na justiça do trabalho. Descabe preparo ou depósito recursal em caso de embargos de declaração. O tribunal pode conhecer do recurso principal e conhecer do adesivo? Não, porque os pressupostos foram admitidos, de acordo com o Enunciado 283 do TST. Pode negar provimento ao recurso principal e dar ao adesivo. A Lei No. 9.957/00 introduziu o Embargo de Declaração na CLT. A natureza da omissão poderia conferir efeito modificativo ao julgado, por provimento do TST. O artigo 857, a) CLT não fala em contradição. Os embargos de declaração interrompem o prazo do recurso, recomeçando com a data de onde parou. A suspensão do prazo criava muitos problemas para o legislador. O artigo 897, § único trata do mesmo tema do artigo 833 CLT. Aplicação do artigo 769 CLT no artigo 538, § único do CPC. A multa de 1% é sobre o valor da causa, e não sobre o valor da condenação. Para recorrer, além do depósito recursal e das custas, tem que fazer o recolhimento excepcionalmente, surgindo aqui um novo pressuposto objetivo. A lei não fala a crédito de quem é feito o recolhimento, mas entende-se que é a crédito da parte contrária, apenas sendo liberado o crédito após a execução definitiva da sentença. Somente na reiteração deve-se fazer o depósito (quando foi fixada a multa anteriormente). Embargos de declaração não tem juízo de admissibilidade e é para o mesmo juízo ou tribunal, não precisando, inclusive, de qualificação de partes, expondo apenas os fundamentos para omissão, contradição e obscuridade do juízo ou tribunal. A importância é o prequestionamento, provocando o juízo ou tribunal a respeito da matéria mal enfrentada ou não enfrentada.

Cabem Embargos de Declaração contra:

- Decisão interlocutória (STJ)
- Omissão, contradição (fundamentar de uma forma e concluir de outra) e obscuridade do juízo ou tribunal
- Falta de requisitos da sentença

Execução

Artigo 899 da CLT. Basta uma petição simples, mas apenas devolverá ao tribunal a matéria que foi recorrida ou impugnada (Princípio do artigo 515 CPC), em termos de apelação ou recurso ordinário. Aquilo que não foi impugnado faz trânsito em julgado. A execução de que trata o artigo 899 da CLT é apenas para aquilo que já foi objeto de recurso. O restante poderá ser imediatamente. Aplica-se a Lei de Execuções Fiscais (Lei No. 6.830) antes do CPC, em termos de execuções trabalhistas. O artigo 899 CLT deve ser entendido com ressalvas, ou seja, a petição será simples, mas desde que ela delimite o objeto da matéria de recurso.

Requisitos dos Embargos de Execução:

- Garantia de execução
- Ter apresentado a impugnação do cálculo.

Agravos (de petição e de instrumento)

Artigo 897 da CLT, no prazo de 08 dias, cabendo contra:



-de petição = das decisões do juiz ou presidente (nas execuções), justificando as matérias e valores impugnados. Será julgado pelo próprio tribunal mas, se a decisão foi do juiz do trabalho ou de juiz de direito, será julgado pelo TRT, através do juiz, de acordo com o artigo 897, §3º CLT.

-de instrumento = dos despachos que denegarem a interposição de recursos. Utilizado para “destrancar” recursos. Não tem preparo ou depósito recursal, pois só tem cabimento das decisões denegatórias de recurso, ou seja, o depósito já foi feito anteriormente, no momento do recurso denegado, objeto do agravo de instrumento. Interposto perante o juízo que proferiu a decisão agravada para, posteriormente, subir para o TRT. O agravo de instrumento interposto contra despacho que não receber o agravo de petição não suspende a execução da sentença, de acordo com o artigo 897, §2º CLT.

O que contém o agravo: artigo 897, § 5º, I CLT, cópias de:

- decisão agravada
- petição inicial
- contestação
- procurações
- certidão de intimação da decisão agravada
- depósito recursal
- custas

Recurso de Revista

Matéria constitucional.

Sentença

- 1.Relatório = todos os fatos do processo devem ser citados.
 - 2.Fundamentação = o juiz dá a decisão e aponta seu entendimento, fundamentando item por item.
 - 3.Conclusão = havendo omissão na conclusão ou falta de fundamentação, cabem Embargos de Declaração em 5 dias, onde deve haver o prequestionamento da matéria. Na falta de fundamentação a sentença é nula e deve ser prequestionada junto ao tribunal.
- A liquidação da sentença é feita *ex officio*, desde que a apresentação dos cálculos seja das partes, tendo a empresa o primeiro direito de vista dos autos. O juiz presidente é quem promove a liquidação da sentença.

Da decisão do juiz presidente (sentença) cabe Recurso Ordinário, nas seguintes situações:

- a)Sentença que decide pela inépcia da inicial (sentença sem julgamento do mérito) = na prática, quase sempre o Recurso Ordinário não altera a sentença substancialmente.
- b)Exceção de Incompetência (sentença sem julgamento do mérito) = no caso do processo ser enviado para outro juízo, cabe Recurso Ordinário mas a parte pode formular outro pedido.

Formas de intimação da sentença:

- a)Partes são intimadas para recorrer na própria audiência (EN 197 CLT).
- b)Partes são intimadas por CEED, em 48 horas da data da expedição começa a contar o prazo (EN 16 CLT)
- c)Partes são intimadas por jornal

Obs: para que possa entrar com o recurso, conta-se a partir da data do recebimento do mesmo. Havendo Embargos Procrastinatórios, cabe multa de 1%. O prazo para apresentação de cálculos é de 10 dias e o prazo para impugnação de cálculos também é de 10 dias.



DO EMPREGADO

Definição Legal – Art. 3º C.L.T: Considera-se empregado TODA PESSOA FÍSICA que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A natureza do trabalho não pode ser eventual, o trabalho não pode ocasional e esporádico.

TRABALHO EVENTUAL → não tem amparo legal trabalhista.

O trabalho tem que ser efetuado sobre a dependência (jurídica do empregador; Ex: salários, materiais, ordens recebidas do empregador.

PESSOALIDADE DO SERVIÇO → não pode transferir suas obrigações (o empregado) e pessoas.

Diferença entre empregado e autônomo

Diferença entre empregado e eventual.

A diferença básica entre eventual e autônomo é que o eventual, embora trabalhando ocasionalmente é subordinado a alguém, e é subordinado de curta duração, diferente dos autônomos, pois este é que vai direcionar a melhor forma de realizar o trabalho.

Ex.: bóia-fria, diarista.

4) DIFERENÇA EMPREGADO E AVULSO → todo trabalhador seu vínculo empregatício que sindicalizado ou não tenha a concessão de direitos de natureza trabalhista executado por intermédio da respectiva entidade de classe.

→ Portaria 03/07/71 do Minist. Trabalho.

Ex.: Estivadores do cais do porto.

Não tem vínculo c/ empregador, há intermediação do sindicato. (é ele seu contrato, recebe e pago o trabalhador).

5) DIFERENÇA TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Empresa tomadora de serviços → cliente



Empresa de colocação de mão-de-obra → trabalhador
Prazo máximo: 3 meses.

Lei 6019/74 de M.T
Art. 2º

DEFINIÇÃO → é aquele prestado por pessoa física a uma empresa p/ atender a necessidade transitória de substituição de pessoal ou decorrência de acréscimo extraordinário de serviços.

Obs. O prazo máximo do trabalho temporário é de 3 meses, e o vínculo de emprego será entre a empresa de serviços temporários e o trabalhador.

Quando se tratar de agência de colocação de mão-de-obra o vínculo é entre a empresa que contratar e o empregado.

DIFERENÇA ENTRE EMPREGADO E ESTAGIÁRIO

Lei 6.494/77 → regula o estágio.

Esta lei autoriza as empresas a admitir estagiários em suas dependências segundo condições ajustadas c/ as faculdades ou escolas técnicas.

O estagiário não é empregado.

Diferença = 1) formal

2) material

- 1) 1) **FORMAL** → O estagiário realiza um termo de compromisso com a parte concedente.
 - Deve haver interveniência obrigatória da instituição de ensino.
 - Devem existir contratos padrão de bolsa de complementação educacional.
 - A empresa deverá fazer um seguro de acidentes pessoais p/ o bolsista.
 - Devem ser observado o prazo de duração do contrato de bolsa e a carteira profissional de estagiário que é expedida pelo ministério do **trabalho**.
- 2) 2) **MATERIAL** → 1º Só poderá ser estagiário o aluno matriculado e que venha freqüentando o curso vinculado à estrutura do ensino nos níveis superior ou profissionalizante 2º grau, e apenas nas unidades que tenham condições de proporcionar rática de formação profissional.

TIPOS ESPECIAIS DE EMPREGADO

1º) EMPREGADO DOMÉSTICO → Lei 5.589/72 M.T, não está regido pela C.L.T, e sim por essa lei.

Definição: O empregado doméstico é assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família no âmbito residencial desta.

Obs. Não tem F.G.T.S

A C.F./88 ampliou os direitos conferidos pela lei 5.589/72 M.T, atualmente apenas o F.G.T.S está excluído do rol dos direitos. Outra questão convertida é a estabilidade da gestão da empregada doméstica. Pode manda-la embora, pois não consta lei conferindo os direitos. (Também os casos dos contratados).

2º) EMPREGADO A DOMICÍLIO → a lei não faz distinção entre trabalho realizado na empresa ou na residência do empregado.

As relações de emprego podem ser desenvolvidas no estabelecimento do empregador ou fora dele. O art. 6º C.L.T estabelece que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

3º) EMPREGADO APRENDIZ → A C.L.T art. 8º define o que é o trabalho (menor) aprendiz-

- - menor de 12 a 18 anos, sujeito a formação metódica do ofício em que exerça o seu trabalho.
- - O decreto de aprendizagem dos comerciários

- • Dec. Lei 8622/46
- • Matrícula de menores no SENAI, regido pela portaria 49/1946
- • Formalidade do contrato de aprendiz – decreto 31.546/52
- • Aprendizagem do próprio emprego - portaria 127/56

Obs. O aprendiz é um empregado qualquer

Salário = nunca inferior a ½ salário durante a 1ª metade da duração máxima prevista p/ o aprendiz, e 2/3 do salário na outra metade.

4) EMPREGADO DIRETOR DE SOCIEDADE

- **Discute-se doutrinariamente se os diretores de empresa, em especial das S/A's são empregados. O elemento fundamental é a SUBORDINAÇÃO. Se o diretor é subordinado ao conselho de administração da S/A, mantém uma relação de emprego, porém se ele é eleito, o contrato é extinto ou fica suspenso.**



5) EMPREGADO EXERENTE DE CARGO DE CONFIANÇA

Cargo de confiança é uma delegação de poderes na qual o empregado atinge determinado grau de hierarquia de forma à agir em nome do empregador, art. 224, parágrafo 2º

- **ADMISSÃO DE EMPREGADO (ART. 29,53)**

Prazo de 478:00 hrs p/ anotar a carteira de trabalho do empregado.
O empregador deverá anotar condições especiais, caso houverem.

ANOTAR: salário + composição

Data admissão e a função p/ qual é contratado.

Obs.: anotações desbadoras são proibidas na carteira.

O prazo de devolução da carteira ao empregado é de 48:00 hs.
É um valor relativo de prova.

- **EMPREGADOR ART. 2º C.L.T)**

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

§1º Equiparam-se ao empregador, p/ os efeitos exclusivos da relação de emprego os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados.

EMPRESA→ Conjunto de bens materiais, imateriais ou pessoais p/ obtenção de certo fim.

CARACTERÍSTICAS DO EMPREGADOR→ 1) Assumir os riscos dos negócios
(Lucros/Prejuízos);
2) Assalariar;
3) Dirigir a prestação pessoal de serviço.

§2º, art. 2º C.L.T→ Grupo de Empresa. Serão solidariamente responsáveis pelos créditos trabalhista a empresa principal, e cada uma de suas subordinadas.



PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR:-

- 1) Poder de organização;
- 2) Poder de Controle;
- 3) Poder disciplinar → (suspensão)

SUCESSÃO DE EMPRESAS → Qualquer mudança na estrutura – (Propriedade), jurídica da empresa.

As mudanças ocorrem em caso de fusão, transformação ou incorporação.

FUSÃO = 2 ou mais sociedades se unem p/ formar uma soc. Nova. A+ B+C.

TRANSFORMAÇÃO = Passa de uma espécie p/ outra.

Ex.: Ltda. p/ S.A

INCORPORAÇÃO = Uma empresa grande compra uma pequena, se unem, e se transformam, unicamente com a empresa que comprou.

A -b

- c A INCORPOROU

art. 448, CLT, A mudança da propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalhos dos respectivos empregados.

EFEITOS DA SUCESSÃO DE EMPRESA → P/ empregado não vai mudar a contagem de tempo de serviço, de férias, da forma de contrato, salário.

P/ EMPREGADOR: Vai haver a sub-rogação dos débitos e dos créditos da empresa anterior, o empregador vai assumir o passivo trabalhista da empresa, as obrigações por vencer, enfim, tudo que decorrer das relações com o emprego.

CONTROLE DE TRABALHO → Surgiu da relação de emprego;

REQUISITOS EXISTENCIAIS P/ UM CONTROLE DE TRABALHO:

1°) Agente Capaz:

Existem limitações: 1-Quanto à capacidade, nem todos que têm capacidade civil para exercer um ato, tem legitimidade p/ fazê-lo, algumas profissões só podem ser exercidas por aqueles que estão legitimados p/ tal.



D. Civil → Capacidade plena ou absoluta: após 21 anos.

- · Relativa → 18 anos 21 anos
- · Incapacidade → 18 anos

D. Trabalho → Capacidade plena: 18 anos

- · Relativa → 14 aos 18
- · Incapacidade 14

ART. 7º, ITEM 33, ARTS. 227/229 C.F.

2º) Objeto Lícito → Tudo que não for contrário à lei;

2 tipos de limitação → 1º - proibição de consentimento (É proibido de dar trabalho insalubre a um; menor de 18 anos); é considerado atividade proibida;

2º - proibição do próprio objeto, é atividade ilícita; (ex.: prostituta em uma casa de massagem)

3º - forma prescrita ou não defesa em lei, forma através da qual o contrato de trabalho. ART. 443 C.L.T → O contrato individual de trabalho poderá ser acordo tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito, e por prazo determinado ou indeterminado.

Ainda é um contrato de trabalho

4) Ser consensual = (só se aperfeiçoar com o consentimento das partes);

5) Bilateral = envolve 2 pessoas, empregado e empregador;

6) Sinalagmático = reciprocidade de Direitos e Obrigações. Ex.: Empregado recebe salário, e empregador o serviço realizado;

7) Oneroso = p/ uma prestação de serviço haverá uma contra-prestação que é o salário;

8) Sucessivo = Trato sucessivo, continuidade da prestação de serviços;

9) Principal = não depende de qualquer outro contrato acessório;

10) Instituto Personal = apenas uma pessoa física deve realizar o trabalho

10) Boa fé

Definição de C.L.T sobre o contrato de trabalho: ART. 442 → Contrato Individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, corresponde à relação de empregado.

TRABALHADOR AVULSO

Trata-se de modalidade de trabalhador eventual qualificado pela interposição exercida pelo Sindicato profissional respectivo. O trabalhador avulso é um trabalhador subordinado, sem vínculo empregatício que, sindicalizado ou não, tem a concessão de direitos trabalhistas



executada por intermédio da respectiva entidade sindical, que é o órgão que intermedeia a contratação de seus serviços (Portaria MT nº 3.107, de 07/04/1971).

Do ponto de vista de seus direitos materiais, a Constituição Federal de 1988, equiparou os avulsos aos trabalhadores com vínculo empregatício (art. 7º inciso XXXIV). A competência para julgamento dos processos pertinentes é da Justiça do Trabalho.

Características :

- . intermediação do sindicato do trabalhador quanto à colocação da força de trabalho;
- . curta duração dos serviços prestados a um beneficiário específico;
- . pagamento de remuneração, basicamente, pelo respectivo sindicato;
- . trabalho por conta alheia e subordinado.

Categorias :

- . trabalhadores da orla marítima e portuária;
- . operadores de carga e descarga (conferentes e consertadores);
- . ensacadores de mercadorias e amarradores.

CONTRATO INDETERMINADO

Dispensa sem justa causa

- 1 ano – valores com base na última remuneração

- - saldo de salário – art. 462 CLT
- - aviso prévio - valor da última remuneração – art. 487 CLT
- - 13º salário Lei nº 4.090/62, incluindo mês do aviso prévio, mês de 15 dias ou mais
- - férias proporcionais, incluindo mês do aviso prévio, mês de 15 dias ou mais – art. 147 CLT
- - 1/3 férias proporcionais – inciso XVII do art. 7º CF
- - FGTS – 8% mês da rescisão, 8% aviso prévio (EN/TST 305), 40% multa e TRCT - saque – Lei nº 8.036/90 – art. 18 – a apurar
- - multa pagamento rescisão– valor da última remuneração – art. 477 §§ 6º e 8º CLT
- - seguro desemprego cd/sd, se mais de seis meses - Lei 7998/90
- - multa da parte incontroversa - art. 467 CLT
- - baixa na carteira – art. 29 CLT

+ 1 ano– valores com base na última remuneração

- - saldo de salário – art. 462 CLT
- - aviso prévio - valor da última remuneração – art. 487 CLT
- - 13º salário Lei nº 4.090/62, incluindo mês do aviso prévio, mês de 15 dias ou mais



- - férias proporcionais, incluindo mês do aviso prévio, mês de 15 dias ou mais– art. 147 CLT
- - férias vencidas - art.146 CLT
- - 1/3 férias proporcionais– inciso XVII do art. 7º CF
- - 1/3 férias vencidas– inciso XVII do art. 7º CF
- - FGTS – 8% mês da rescisão, 8% aviso prévio, 40% multa e TRCT(art.18) saque – Lei nº 8.036/90 – a apurar
- - multa pagamento rescisão – valor da última remuneração art. 477 §§ 6º e 8º CLT
- - seguro desemprego cd/sd - Lei 7998/90
- - multa da parte incontroversa- art. 467 CLT
- - baixa na carteira– art. 29 CLT

Empregado Estável

- - opção :
 - - reintegração – pagamento dos salários a que teria direito no período da suspensão – art. 495 CLT;
 - - Indenização por rescisão por prazo indeterminado em dobro em dobro referente todas as parcelas rescisórias acima, conforme seja de menos ou mais de 1 ano – art. 496 CLT

Dispensa com justa causa

- **1 ano– valores com base na última remuneração**
 - - saldo de salário – art. 462 CLT
 - - FGTS – 8% mês da rescisão– Lei nº 8.036/90 – a apurar
 - - multa da parte incontroversa- art. 467 CLT
- **+ 1 ano– valores com base na última remuneração**
 - - saldo de salário– art. 462 CLT
 - - férias vencidas- art.146 CLT
 - - 1/3 férias vencidas– inciso XVII do art. 7º CF
 - - FGTS – 8% mês da rescisão– Lei nº 8.036/90 – a apurar
 - - multa da parte incontroversa- art. 467 CLT

CONTRATO DETERMINADO

Dispensa sem justa causa

- - **1 ano– valores com base na última remuneração**
 - - indenização do art. 479 CLT (50% do valor referente ao período restante)
 - - saldo de salário – art. 462 CLT
 - - 13º salário Lei nº 4.090/62, não incluindo mês da indenização, mês de 15 dias ou mais



- - férias proporcionais, não incluindo o mês da indenização, mês de 15 dias ou mais – art. 147 CLT
- - 1/3 férias proporcionais – inciso XVII do art. 7º CF
- - FGTS – 8% mês da rescisão, 40% multa e TRCT -saque – Lei nº 8.036/90 – art. 18 – a apurar
- - seguro desemprego cd/sd, se mais de seis meses - Lei 7998/90
- - multa da parte incontroversa - art. 467 CLT
- - baixa na carteira – art. 29 CLT

+ 1 ano– valores com base na última remuneração

- - indenização do art. 479 CLT (50% do valor referente ao período restante)
- - saldo de salário– art. 462 CLT
- - 13º salário Lei nº 4.090/62, não incluindo mês da indenização, mês de 15 dias ou mais
- - férias vencidas - art.146 CLT
- - férias proporcionais, não incluindo o mês da indenização, mês de 15 dias ou mais – art. 147 CLT
- - 1/3 férias proporcionais – inciso XVII do art. 7º CF
- - 1/3 férias vencidas– inciso XVII do art. 7º CF
- - FGTS – 8% mês da rescisão, 40% multa e TRCT -saque – Lei nº 8.036/90 – art. 18 – a apurar
- - seguro desemprego cd/sd - Lei 7998/90
- - multa da parte incontroversa - art. 467 CLT
- - baixa na carteira – art. 29 CLT

Dispensa com justa causa

- 1 ano– valores com base na última remuneração

- - saldo de salário – art. 462 CLT
- - FGTS – 8% mês da rescisão– Lei nº 8.036/90 – a apurar
- - multa da parte incontroversa- art. 467 CLT

+ 1 ano– valores com base na última remuneração

- - saldo de salário– art. 462 CLT
- - férias vencidas- art.146 CLT
- - 1/3 férias vencidas– inciso XVII do art. 7º CF
- - FGTS – 8% mês da rescisão– Lei nº 8.036/90 – a apurar
- - multa da parte incontroversa- art. 467 CLT