

Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas

1. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Contrato de Experiência** Como a CLT disciplina o contrato de experiência? O contrato de experiência é considerado pela CLT, no art. 443, como uma das modalidades do contrato de trabalho a prazo.
2. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Contrato de Experiência** Qual a duração máxima do contrato de experiência? Não poderá exceder de 90 dias.
3. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Contrato de Experiência** O contrato de experiência poderá ser prorrogado? O contrato de trabalho por prazo determinado que for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo .
4. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas CTPS** Para que serve a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)? A CTPS serve como meio de prova: a) da relação de emprego; b) de cláusulas importantes ou não usuais contidas no contrato de trabalho, que não se presumem; c) de participação em fundo especial (como o PIS); e d) dados de interesse da Previdência Social. A CTPS serve como prova das relações empregatícias, seu tempo de duração, refletindo a vida profissional do trabalhador.
5. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas CTPS** O trabalhador pode começar a trabalhar sem dispor de CTPS? Não. O empregado não poderá ser admitido se não dispuser de CTPS.
6. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas CTPS** Quanto tempo terá o empregador, para devolver ao empregado, a CTPS recebida para anotações? O empregador terá 48 horas de prazo para proceder às anotações, após sua apresentação, contra recibo.
7. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas CTPS** Em que momentos são feitas as anotações na CTPS? As anotações devem ser feitas: a) na data-base da categoria; b) no momento da rescisão contratual; c) quando houver necessidade de comprovação perante a Previdência Social; d) No momento da concessão das férias e d) a qualquer tempo, sempre que solicitado pelo empregado.
8. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas CTPS** Que tipo de anotações são vedadas ao empregador? O empregador não poderá fazer anotações na CTPS, desabonadoras à conduta do empregado, o que traria ao empregado evidente prejuízo.
9. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Salário** Com se distingue salário de remuneração? Embora os dois termos sejam utilizados indistintamente, a diferença feita pela doutrina é a seguinte: salário é a importância paga diretamente pelo empregador, enquanto remuneração é o conjunto dos valores que o empregado recebe, direta ou indiretamente(caso de gorjeta, comissões, percentagens , por exemplo), pelo trabalho realizado.
10. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Salário** De que forma pode ser estabelecido o salário? O salário pode ser estabelecido por unidade de tempo - mensal, semanal, diário, por hora ,por unidade de produção(ou de obra), por peça produzida, por comissão sobre venda ou por tarefa.

11. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Salário** A gorjeta é considerada parte integrante do salário, para os demais efeitos legais? Sim, embora não esteja em cláusula do contrato de trabalho, pois consiste em valor imprevisível e variável, será considerada como parte integrante do salário para praticamente todos os efeitos legais, inclusive para a Previdência Social.

12. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Salário** O que se entende por salário “in natura”? Salário in natura é aquele pago em utilidades, tais como transporte, alimentos, ou habitação, e não em dinheiro.

13. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Salário** Prazo para que seja efetuado o pagamento do salário mensal? Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar até o 5º dia útil do mês seguinte ao vencido (CLT art. 459, §1º).

14. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Jornada de Trabalho** O que se considera jornada normal de trabalho? A jornada de trabalho normal será o espaço de tempo durante o qual o empregado deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador, com habitualidade, executadas as horas extraordinárias. Nos termos da CF, art. 7º, XIII, sua duração deverá ser de até 8 horas diárias, e 44 horas semanais.

15. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Jornada de Trabalho** O que se considera horas extras? Horas extras são aquelas trabalhadas além da jornada normal de cada empregado, comum ou reduzida.

16. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Jornada de Trabalho** O empregado pode recusar-se a trabalhar horas extras? Sim. A recusa será legítima, salvo em caso de força maior ou dentro de limites estritos, quando a necessidade for imperativa. Para que o empregador possa, quando legitimamente exigir trabalho em horas suplementares, deverá haver acordo escrito entre as partes ou norma coletiva.

17. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Jornada de Trabalho** De que forma deverá ser remunerada a hora extra? Por determinação constitucional (CF, art. 7º, XVI), deverá a hora extra ser remunerada, no mínimo, em 50% acima do valor da hora normal, percentual esse que poderá ser maior, por força de lei, de acordo individual ou sentença normativa.

18. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Jornada de Trabalho** Como pode ser prorrogada a jornada normal de trabalho? A jornada normal de trabalho somente poderá ser prorrogada em até duas horas, exceto nos casos de força maior ou necessidade imperiosa.

19. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Jornada de Trabalho** Poderá ser dispensado do acréscimo de salário? Será dispensado do acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

20. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Repouso Semanal** Em que consiste o repouso semanal remunerado? Repouso semanal é a folga a que tem direito o empregado, após determinado número de dias ou de horas de trabalho por semana,

medida de caráter social e recreativa, visando a recuperação física e mental do trabalhador. E folga paga pelo empregador.

21. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Repouso Semanal** Como deve ser gozado o descanso semanal? Em princípio, o período deve ser de 24 horas consecutivas, que deverão coincidir, preferencialmente, no todo ou em parte, com o domingo. Nos serviços que exigem trabalho aos domingos (exceção feita aos elencos de teatro e congêneres), o descanso semanal deverá ser efetuado em sistema de revezamento, constante de escala mensalmente organizada e sujeita à fiscalização.

22. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Repouso Semanal** Se o empregado faltar, injustificadamente, em um dos seis dias que antecedem o descanso semanal, perderá o direito a ele? Não. O empregado continuará a ter direito ao descanso, que é matéria de ordem social, perdendo, contudo, o direito à remuneração pelo dia de descanso semanal.

23. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Trabalho Noturno** Qual o período considerado noturno, perante a legislação trabalhista? Para o trabalho urbano, considera-se noturno aquele realizado entre as 22 horas de um dia, e as 5 horas do dia seguinte; para o trabalho agrícola, entre 21 e 5 horas; para o trabalho pecuário, entre 20 e 4 horas. Para o trabalho urbano a hora noturna não é contada em 60 minutos e e sim em 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

24. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Trabalho Noturno** Qual o valor do acréscimo à remuneração do trabalhador urbano, que realiza tarefa no período noturno? O acréscimo (chamado adicional noturno) é de 20%, exceto se executado em revezamento semanal ou quinzenal, percentagem que incide sobre quaisquer valores, tais como férias, 13º salário, FGTS, etc.

25. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Atividade Insalubre e Perigosa** O que são atividades insalubres? Atividades insalubres são aquelas que expõem os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites legais permitidos. Juridicamente, a insalubridade somente é reconhecida quando a atividade ou operação passa a ser incluída em relação baixada pelo Ministério do Trabalho.

26. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Atividade Insalubre e Perigosa** Qual a consequência do exercício de trabalho em condições de insalubridade, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo MT, sobre o salário do empregado? O empregado receberá, além do salário normal, um adicional correspondente à insalubridade, calculado em 40%, 20% ou 10% sobre o salário mínimo da região, conforme o grau de insalubridade.

27. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Atividade Insalubre e Perigosa** O que são atividades perigosas? A lei considera atividades ou operações perigosas todas aquelas que, pela natureza ou métodos de trabalho, coloquem o trabalhador em contato permanente com explosivos, eletricidade, materiais ionizantes, substâncias radioativas, ou materiais inflamáveis, em condições de risco acentuado.

28. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Atividade Insalubre e Perigosa** Qual a percentagem correspondente ao adicional de periculosidade? Para inflamáveis e explosivos: 30% sobre o salário básico, excluídas gratificações, prêmios e participação nos lucros; Para eletricidade, de 30% sobre o salário recebido, no caso de permanência habitual em área de risco, desde que a exposição não seja eventual.

29. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Atividade Insalubre e Perigosa** É possível ao empregado receber simultaneamente adicionais de insalubridade e periculosidade? Não. A lei permite somente o pagamento de um dos dois, à escolha do empregado.

30. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Férias Anuais** O empregado tem direito a férias anuais e qual a remuneração? Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração (CLT art. 129). A CF/88 estipula em seu art.7º,XVII, remuneração de férias em valor superior, em pelo menos um terço, ao valor do salário normal.

31. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Férias Anuais** Qual o período de férias anuais? O período de férias anuais deve ser de 30 dias corridos, se o trabalhador não tiver faltado injustificadamente mais de 5 vezes ao serviço.

32. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Férias Anuais** De quantos dias deverão ser as férias, no caso de o trabalhador faltar injustamente, mais de 5 vezes ao ano? Se o trabalhador faltar de 6 a 14 vezes, será de 24 dias corridos; se faltar de 15 a 23 dias, de 18 dias corridos; se faltar de 24 a 32 dias, de 12 dias corridos; acima de 32 faltas: não terá o trabalhador, direito a férias.

33. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Férias Anuais** Quais as ausências do empregado ao trabalho, permitida pela legislação, que não são computadas com faltas ao serviço? O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário: I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa declarada em sua CTPS, que viva sob sua dependência econômica;

34. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Férias Anuais** Quais as ausências do empregado ao trabalho, permitida pela legislação, que não são computadas com faltas ao serviço? II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; III - por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; (ADCT art 10, § 1º) IV - por um dia a cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

35. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Férias Anuais** Quais as ausências do empregado ao trabalho, permitida pela legislação, que não são computadas com faltas ao serviço? V - até 02 dias consecutivos ou não para o fim de se alistar como eleitor; VI - no período de tempo, em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar; VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

36. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Férias Anuais** Quais as ausências do empregado ao trabalho, permitida pela legislação, que não são computadas com faltas ao serviço? VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. (CLT art. 473)

37. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Férias Anuais** Quem tem direito à fixação do período de férias? As férias são concedidas pelo empregador, e por ele fixadas durante o período subsequente de 12 meses após a aquisição do direito pelo empregado. A concessão de férias independe de pedido ou consentimento do trabalhador, pois é ato exclusivo do empregador.

38. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Férias Anuais** As férias devem ser concedidas obrigatoriamente, em um só período? Para os menores de 18 anos e maiores de 50 anos é obrigatório o gozo de férias em um só período. Para os demais trabalhadores, em geral, as férias serão concedidas para serem gozadas em um só período. Excepcionalmente, o empregador poderá conceder férias em dois períodos, um deles nunca inferior a 10 dias corridos.

39. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Férias Anuais** Qual a consequência, para o empregador, da concessão de férias após o período de 12 meses subsequentes à aquisição do direito a gozá-las? O empregador deverá pagar em dobro a respectiva remuneração, caso não conceda férias ao empregado, no período devido.

40. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Férias Anuais** Quando deverá ser efetuado o pagamento da remuneração das férias? O pagamento da remuneração deverá ser efetuado até 2 dias antes do início do período fixado pelo empregador, para as férias do empregado.

41. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Férias Anuais** O que é abono de férias? É a conversão parcial em dinheiro, correspondente a, no máximo, 1/3 da remuneração que seria devida ao empregado, dos dias correspondentes às férias, que pode ser requerido, facultativamente, ao empregador, até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

42. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Férias Anuais** A conversão da remuneração de férias em dinheiro depende de concordância do empregador? Não. É direito do empregado. Se desejar receber o abono de férias, o empregador não poderá recusar-se a pagá-lo.

43. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Décimo Terceiro Salário** Em que consiste o décimo terceiro salário? O décimo terceiro salário, direito garantido pela CF/88(art.7º,VIII), consiste no pagamento ao empregado, de 1/12 da remuneração devida no mês de dezembro, por mês de serviço prestado ou fração de 15 dias.

44. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Décimo Terceiro Salário** Quando deve ser pago o décimo terceiro salário? Metade do décimo terceiro deve ser paga até novembro, ou por ocasião das férias do empregado, se o empregado o tiver solicitado no mês de janeiro; a segunda metade deve ser paga até 20 de dezembro.

45. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Licença Maternidade** O que é a licença Maternidade? Licença maternidade (ou licença-gestante) é benefício de caráter previdenciário, introduzido pela CF de 1998 (art. 7º, XVII), que consiste em conceder, à mulher que deu à luz, licença remunerada de 120 dias.

46. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Licença Maternidade** A licença maternidade é encargo direto do empregador? Os salários (denominados salário-maternidade) da empregada afastada são pagos pelo empregador e descontados por ele dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social. O empregador deve permitir a ausência da empregada durante o período.

47. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Licença Maternidade** A empregada que está em período de licença-maternidade recebe FGTS? Sim. O Decreto nº 99.684/90 dispõe que são devidas as contribuições ao FGTS durante o período de afastamento por licença-maternidade.

48. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Licença Maternidade** Em que consiste a estabilidade da gestante? A CF de 1988 introduziu importante inovação, que consiste em assegurar à gestante, sem prejuízo de emprego e salário, 120 dias de licença, além de vedar sua dispensa arbitrária ou sem justa causa, a partir do momento da confirmação da gravidez e até cinco meses após o parto.

49. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Licença Maternidade** Ao retornar ao trabalho, após a licença-maternidade, que direito assiste à mulher? Até o filho completar 6 meses de idade, assiste à mulher, durante a jornada de trabalho, o direito a descanso especiais, de meia hora cada, destinados à amamentação do filho.

50. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Estabilidade no Emprego** O que é estabilidade provisória? Estabilidade Provisória é o período em que o empregado tem seu emprego garantido, não podendo ser dispensado por vontade do empregador, salvo por justa causa. A referida estabilidade encontra-se expressa em lei ou em acordos e convenções coletivas de trabalho.

51. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Estabilidade no Emprego** Quais são as estabilidades previstas por lei? CIPA GESTANTE DIRIGENTE SINDICAL EMPREGADO REABILITADO ACIDENTE DO TRABALHO

52. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Estabilidade no Emprego** Quais são as estabilidades normalmente previstas em acordo coletivo? Garantia ao Empregado nas proximidades de reajuste salarial; Garantia ao Empregado em Vias de Aposentadoria; Empregados, após determinada idade, terão direito a um período superior a 30 dias de Aviso Prévio.

53. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Aviso Prévio** O que é Aviso Prévio? Aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho por uma das partes, empregador ou empregado, que decide extingui-lo, com a antecedência que estiver obrigada por força de lei.

54. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Aviso Prévio** Quais são as modalidades de Aviso Prévio? Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa do empregador, poderá ele optar pela concessão do aviso prévio trabalhado ou indenizado, da mesma forma, quando o empregado pede demissão.

55. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Aviso Prévio** Qual a duração do Aviso Prévio? Atualmente a duração do aviso prévio é de 30 (trinta) dias, independente do tempo de serviço do empregado na empresa e da forma de pagamento do salário.

56. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Aviso Prévio** Existe redução da jornada de trabalho durante Aviso Prévio? Nos casos em que o empregador demite o empregado sem justa causa, e opta pelo aviso prévio trabalhado, a jornada do trabalhador será reduzida de duas horas diárias, ou um dia semanal ou ainda não haverá serviços na última semana (5 dias úteis) do período de aviso.

57. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Justa Causa** O que é Justa Causa? Justa causa é todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia. Os atos faltosos do empregado que justificam a rescisão do contrato

pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado.

58. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Justa Causa** Quais são os direitos do empregado na demissão por Justa Causa? O empregado demitido por justa causa tem direito apenas a: - saldo de salários; - férias vencidas, com acréscimo de 1/3 constitucional; e - salário-família (quando for o caso).

59. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Rescisão de Contrato** Qual o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao trabalhador? As verbas rescisórias devem ser pagas ao trabalhador no dia seguinte ao término do aviso prévio trabalhado, ou em até 10 dias após a demissão no caso de aviso prévio indenizado.

60. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Rescisão de Contrato** Em que casos a Rescisão de Contrato deve ser homologada? A assistência é devida na rescisão do contrato de trabalho firmado há mais de 1 (um) ano, e consiste em orientar e esclarecer empregado e empregador sobre o cumprimento da lei, assim como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas devidas.

61. **Dúvidas Frequentes em Relações Trabalhistas Rescisão Indireta** Art. 483 - 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. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)