



TERÇA - 19/03



NOITE - 19:00

DIREITO DO TRABALHO

*Revisão
nocaute*

1ª fase OAB 40



Profa. Renata Japiassu

ANCTT
OAB AG



EMPREGADO - ART. 3º DA CLT

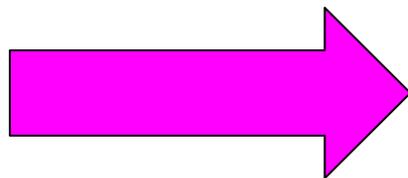
Subordinação

Habitualidade

Onerosidade

Pessoalidade

Pessoa física



As características precisam coexistir **simultaneamente!**

Se faltar alguma, haverá

RELAÇÃO DE TRABALHO

(autônomo, avulso, eventual, voluntário...)

CTPS

Prazo para anotação: 5 dias úteis (art. 29 da CLT)

Vedação de anotações desabonadoras: as anotações da CTPS devem ser simples e diretas (art. 29, §4º da CLT)

↳ **Descumprimento:** paga multa do art. 52 da CLT + indenização por danos morais

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Regra: contratos por prazo indeterminado

Hipóteses (art. 443, §2º da CLT): serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (*férias, licenças, épocas festivas*), atividades empresariais de caráter transitório (*feiras agropecuárias*), contrato de experiência

Prazo: 2 anos, prorrogável uma única vez dentro do período de 2 anos

1 ano + 1 ano | 6 meses + 1 ano e 6 meses

Experiência: 90 dias, prorrogável uma única vez dentro dos 90 dias

45 dias + 45 dias | 60 dias + 30 dias

↳ **E se ultrapassar o prazo?** Vira contrato por prazo indeterminado (art. 451 da CLT)

TÉRMINO ANTECIPADO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

EMPREGADOR (art. 479, CLT)	EMPREGADO (art. 480, CLT)
Paga indenização (metade da remuneração que o empregado teria direito até o fim do contrato)	Paga indenização (prejuízos causados ao empregador)
Paga verbas rescisórias	Recebe verbas rescisórias

CONTRATO INTERMITENTE

Precisa ser celebrado por escrito (art. 452-A da CLT)

Prazo para convocar: três corridos de antecedência

Prazo para aceitar: um dia útil

↳ Silêncio significa **recusa** e não implica em insubordinação

Se uma das partes **não** comparecer: multa de 50% da remuneração a que seria devida

ALTERAÇÃO LEGISLATIVA RECENTE!

Art. 442, §2º, CLT: Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento.

§3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária

TELETRABALHO (ART. 75-C da CLT)

PRESENCIAL → REMOTO	REMOTO → PRESENCIAL
Mútuo acordo	Vontade do empregador
Sem prazo de adaptação	Adaptação de 15 dias
Registro em aditivo contratual	Registro em aditivo contratual
Prioridade: empregados com deficiência / com filho ou criança sob a guarda até 4 anos de idade (art. 75-F da CLT)	O empregador não custeia as despesas do retorno se o empregado tiver optado por trabalhar fora da localidade prevista no contrato

TELETRABALHO

Controle de jornada (art. 75-B, §3º da CLT): somente estão excluídos do controle de jornada os empregados em teletrabalho por produção ou tarefa

↳ *Não têm direito a horas extras e intervalos*

Softwares (art. 75-B, §5º da CLT): tempo de uso não conta como tempo à disposição do empregador

Estagiários e aprendizes (art. 75-B, §6º da CLT):
podem trabalhar em regime de teletrabalho

Acordos e convenções coletivas (art. 75-B, §7º da CLT): valem aqueles do estabelecimento do empregado (não importa onde o empregado mora)

Responsabilidade pelo custeio de ferramentas de trabalho (art. 75-D da CLT): disposição contratual

↳ *As ferramentas não podem ser consideradas salário*

TRANSFERÊNCIA

Regra geral: não pode ser unilateral

Exceções (art. 469, §1º da CLT): empregados que exercem cargo de confiança (*art. 62, II da CLT*), empregados cujo contrato tenha como condição implícita ou explícita a necessidade de transferência, extinção do estabelecimento, transferência provisória por necessidade de serviço

Adicional de transferência (art. 469, §3º da CLT):
25% pago apenas nas transferências **provisórias**

↳ **OJ 113 da SDI-I:** *O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.*

Ajuda de custo (art. 470 da CLT): serve para cobrir despesas da transferência (natureza indenizatória)

COMO CAI NA OAB?

Sua cliente é uma empresa do setor calçadista com sede em Sapiranga, no Rio Grande do Sul, e lhe procurou indagando acerca da **possibilidade de transferir alguns empregados para outras localidades.**

Diante disso, considerando o texto da CLT em vigor e o entendimento jurisprudencial consolidado do TST, assinale a afirmativa correta.

a. O empregado com contrato de trabalho no qual consta cláusula expressa de transferência decorrente de comprovada real necessidade de serviço obrigatoriamente deve aquiescer com a transferência, sendo tal concordância requisito indispensável para a validade da transferência.

b. Apenas serão consideradas transferências aquelas que acarretarem, necessariamente, a mudança de domicílio do empregado.

c. Em caso de necessidade de serviço, o empregador será livre para transferir o empregado provisoriamente, desde que com a aquiescência deste, sendo desnecessário o pagamento de qualquer outra vantagem ou benefício ao empregado, exceto a ajuda de custo para a mudança.

d. Havendo transferência provisória com o pagamento do respectivo adicional, as despesas resultantes da transferência serão do empregado, uma vez que já indenizada a transferência pelo adicional respectivo.

RESPOSTA CORRETA

b. Apenas serão consideradas transferências aquelas que acarretarem, necessariamente, a mudança de domicílio do empregado.

Art. 469, CLT. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

Ou seja, para haver a configuração da transferência, precisa haver a mudança de domicílio do empregado!

INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO

INTERRUPÇÃO	SUSPENSÃO
IN clui salário	S em salário
IN clui contagem de tempo de serviço	S em contagem de tempo de serviço
Hipóteses: faltas justificadas, férias, afastamento por acidente de trabalho nos 15 primeiros dias, DSR, sair para votar nas eleições...	Hipóteses: suspensão disciplinar (máx. 30 dias), greve, benefícios previdenciários, afastamento por acidente de trabalho a partir do 16º dia...

CONTROLE DE JORNADA

Empresas com mais de 20 empregados:
controle obrigatório (art. 74, §2º da CLT)

Empregado doméstico: sempre precisa registrar jornada (art. 12 da LC 150/2015)

Registro de ponto por exceção: permitido pelo art. 74, §4º da CLT

HORAS IN ITINERE

Art. 58, §2º da CLT: o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o retorno, por qualquer meio de transporte, não é considerado tempo à disposição do empregador

↳ ***Cuidado!*** O acidente de trajeto ainda é acidente de trabalho (art. 21, IV, 'd' da Lei 8.213/91)

EMPREGADOS SEM CONTROLE DE JORNADA

Gerentes com poderes de gestão: independe da nomenclatura do cargo

Empregados que exercem atividade externa: precisa estar anotado na CTPS

Teletrabalhador por produção ou tarefa: alteração legislativa → o teletrabalhador comum tem direito ao controle de jornada!

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Não é devido o adicional de 50%, pois as horas extras trabalhadas são compensadas com descanso (folga ou sair mais cedo)

Acordo individual (art. 59, §6º da CLT): tácito ou escrito, limite máximo de 10 horas diárias e compensação das horas trabalhadas deve ser feita dentro de **1 mês**

Banco de horas anual (art. 59, §2º da CLT): acordo ou convenção coletiva, limite máximo de 10 horas diárias, e a compensação deverá ser feita dentro do prazo de **1 ano**

Banco de horas semestral (art. 59, §5º da CLT): pode ser estipulado por acordo individual escrito, porém a compensação deve ser feita dentro do prazo de **6 meses**

COMO CAI NA OAB?

Em determinada sociedade empresária trabalham, entre outras, as seguintes pessoas: José, que é teletrabalhador e recebe salário por produção; Vanilda, que trabalha externamente sem que o empregador consiga controlar o seu horário, situação que foi anotada em sua CTPS e na ficha de registro de empregados; Regina, que exerce a função de gerente, comanda um grupo de 45 pessoas, é dispensada da marcação de ponto e recebe salário de R\$ 8.000,00 acrescido de gratificação de função de R\$ 4.000,00.

De acordo com a CLT, em relação ao direito a horas extras, assinale a afirmativa correta.

- a.** Somente José terá direito a horas extras, caso ultrapasse a jornada constitucional.
- b.** Nenhum dos empregados indicados no enunciado terá direito a horas extras.
- c.** Vanilda e Regina terão direito a horas extras, caso ultrapassem a jornada constitucional.
- d.** José e Regina terão direito a horas extras, caso ultrapassem a jornada constitucional.

RESPOSTA CORRETA

b. Nenhum dos empregados indicados no enunciado terá direito a horas extras.

Art. 62, CLT. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

INTERVALO INTRAJORNADA (art. 71 da CLT)

Até 4h: sem intervalo	4-6h: 15min	+ 6h: 1 a 2 horas
-----------------------	-------------	-------------------

↳ **E se não for concedido?** Empregador paga o período suprimido, com adicional de 50% e natureza indenizatória

Redução para 30 minutos: possível por negociação coletiva (art. 611-A, III da CLT)

INTERVALO INTERJORNADA (art. 66 da CLT)

Dentro da jornada: mínimo de **11 horas** de descanso entre uma jornada e outra

↳ *Não pode haver fracionamento!*

Cuidado! Quando houver descanso semanal remunerado, o intervalo interjornada é somado às 24h de descanso

FÉRIAS

Concessão fora do período: pagamento em dobro (art. 137 da CLT), mesmo que seja somente um período (súmula 81 do TST)

Pagamento fora do prazo: paga multa prevista no art 153 da CLT

↳ **E a súmula 450 do TST?** **Sem efeito** pela ADPF 501

Abono pecuniário (art. 143 da CLT): direito do empregado, que pode converter no máximo um terço das férias em abono

↳ *Empregador é obrigado a aceitar!*

Fracionamento das férias (art. 134, §1º da CLT): em até **3 períodos**, por vontade do empregado

↳ Um período de no mínimo 14 dias

↳ Os demais períodos de no mínimo 5 dias

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Salário: contraprestação paga diretamente pelo empregador ao empregado + adicionais

Remuneração: contraprestação paga pelo empregador + (gorjetas)

REMUNERAÇÃO

SALÁRIO

SALÁRIO IN NATURA (SALÁRIO UTILIDADE)

Salário in natura (art. 458 da CLT): dado **pele** trabalho, habitualmente e com caráter de contraprestação

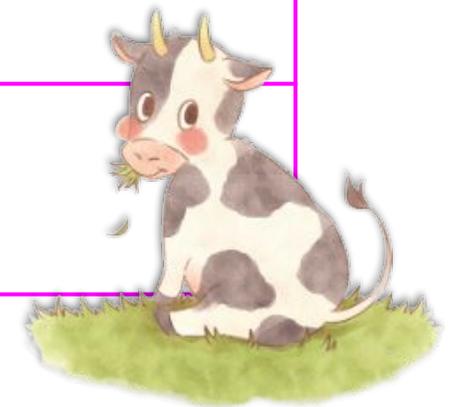
↳ *Não pode drogas, cigarros ou bebida alcóolica, nem o rol do art. 458, §2º da CLT*

Ferramenta de trabalho: é o bem dado **para** o trabalho, necessário para que o empregado realize suas funções

↳ *Habitação, energia elétrica e combustível (súmula 367, TST)*

ADICIONAL NOTURNO

	URBANO (art. 73 da CLT)	RURAL (art. 7º da Lei 5.889/73)
PERÍODO	Das 22h às 5h	Pecuária: das 20h às 4h Agricultura: das 21h às 5h
ADICIONAL	20%	25%
HÁ REDUÇÃO?	Sim, para 52m30s	Não



ADICIONAIS - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

INSALUBRIDADE (art. 192 da CLT)	PERICULOSIDADE (art. 193 da CLT)
10% (grau mínimo), 20% (grau médio) e 40% (grau máximo) sobre o salário mínimo	30% sobre o salário base
Agentes nocivos químicos (<i>ex: chumbo</i>), físicos (<i>ex: ruídos</i>) ou biológicos (<i>ex: bactérias</i>)	Inflamáveis, explosivos, energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência física, motocicleta

Impossibilidade de cumulação (art. 193, §2º da CLT)

ALTERAÇÃO LEGISLATIVA RECENTE!

Art. 193, III, CLT: colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito.

§5º O disposto no inciso I do caput deste artigo [*inflamáveis, explosivos ou energia elétrica*] não se aplica às quantidades de inflamáveis contidas nos tanques de combustíveis originais de fábrica e suplementares, para consumo próprio de veículos de carga e de transporte coletivo de passageiros, de máquinas e de equipamentos, certificados pelo órgão competente, e nos equipamentos de refrigeração de carga.

COMO CAI NA OAB?

Um grupo de investidores está estimando custos para montar empresas em diversos ramos. Por isso, procuraram você, como advogado(a), para serem informados sobre os custos dos adicionais de periculosidade e insalubridade nas folhas de pagamento.

Sobre a orientação dada, de acordo com o texto da CLT, assinale a afirmativa correta.

- a.** O adicional de insalubridade varia entre os graus mínimo, médio e máximo sobre o salário mínimo; o de periculosidade tem percentual fixo: 30% do salário básico do empregado.
- b.** Os adicionais de periculosidade e insalubridade variam entre os graus mínimo, médio e máximo, sendo, respectivamente, de 10%, 20% e 30% do salário dos empregados.
- c.** As atividades com inflamáveis, explosivos e energia elétrica são consideradas as de maior risco, com um adicional de 50% sobre as remunerações dos empregados.
- d.** O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou periculosidade só pode cessar com a mudança de função ou por determinação judicial.

RESPOSTA CORRETA

a. O adicional de insalubridade varia entre os graus mínimo, médio e máximo sobre o salário mínimo; o de periculosidade tem percentual fixo: 30% do salário básico do empregado.

Art. 192, CLT. O exercício de trabalho em condições insalubres, [...] assegura a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Art. 193, §1º, CLT. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos [...]

EQUIPARAÇÃO SALARIAL (art. 461 da CLT)

**MESMA
FUNÇÃO**

**IDENTIDADE DE
EMPREGADORES**

**MESMO
ESTABELECIMENTO**

**TRABALHO DE
IGUAL VALOR**

**DIFERENÇA DE TEMPO NA
EMPRESA MENOR QUE 4 ANOS**

**DIFERENÇA DE TEMPO NA
FUNÇÃO MENOR QUE 2 ANOS**

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - DISCRIMINAÇÃO

Art. 461, §6º, CLT: Na hipótese de **discriminação** por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de **indenização por danos morais**, consideradas as especificidades do caso concreto.

§7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a **10 (dez) vezes o valor do novo salário devido** pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao **dobro, no caso de reincidência**, sem prejuízo das demais cominações legais.

AVISO PRÉVIO

Reconsideração do aviso-prévio (art. 489 da CLT): possível, mas a outra parte precisa aceitar

Aviso prévio proporcional (Lei 12.506/11): 3 dias a mais de aviso-prévio por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias (*total = 90 dias*)

Aumento salarial para a categoria profissional no curso do aviso-prévio (art. 487, §6º da CLT): beneficia o empregado no curso do aviso-prévio

PEDIDO DE DEMISSÃO

Pedido de demissão: empregado põe fim ao contrato de trabalho, sem justificativa

↳ **Verbas rescisórias:** *saldo de salário, 13º proporcional, férias + 1/3 vencidas (se houver), férias + 1/3 proporcionais*

DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Demissão sem justa causa: empregador põe fim ao contrato de trabalho, sem justificativa

↳ **Verbas rescisórias:** *saldo de salário, 13º proporcional, férias + 1/3 vencidas (se houver), férias + 1/3 proporcionais, aviso-prévio, saque dos depósitos do FGTS, multa de 40% do FGTS, seguro-desemprego*

DISTRATO

Fim do contrato por comum acordo (art. 484-A da CLT)

↳ **Verbas rescisórias:** *50% do aviso-prévio (se indenizado), 20% de multa do FGTS, saldo de salário, 13º proporcional, férias + 1/3 vencidas (se houver), férias + 1/3 proporcionais, saque de 80% do FGTS*

JUSTA CAUSA

Falta grave cometida pelo **empregado** (art. 482 da CLT)

↳ **Verbas rescisórias:** *saldo de salário, 13º vencido (se houver), férias vencidas + 1/3 (se houver)*

Principais hipóteses: *improbidade, condenação criminal, desídia, ato lesivo da honra e da boa fama ou ofensa física (contra empregado ou empregador), perda da habilitação para exercício da profissão por conduta dolosa*

↳ **Empregado doméstico (art. 27, I da LC 150/15):** *maus-tratos de idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou criança*

RESCISÃO INDIRETA

Falta grave cometida pelo **empregador** (art. 483 da CLT)

↳ **Verbas rescisórias:** *saldo de salário, 13º proporcional, férias + 1/3 vencidas (se houver), férias + 1/3 proporcionais, aviso-prévio, saque do FGTS, multa de 40% sobre o FGTS, seguro-desemprego*

Principais hipóteses: *serviços alheios ao contrato, perigo manifesto de mal considerável, não cumprir com obrigações do contrato, reduzir trabalho e afetar consideravelmente os salários*

↳ **Empregado doméstico (art. 27, PU, VII da LC 150/15):** *violência doméstica ou familiar contra a mulher*

CULPA RECÍPROCA

Falta grave cometida por **empregado e empregador**, e precisa ser reconhecida em juízo (art. 484 da CLT)

↳ **Verbas rescisórias:** *saldo de salário, férias vencidas +1/3 (se houver), metade do aviso prévio, metade do 13º proporcional, metade das férias proporcionais + 1/3, saque do FGTS, 20% das indenizações do FGTS*

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Empresa concede **vantagem pecuniária** para o empregado pedir demissão voluntariamente

↳ **Quitação plena e irrevogável** do contrato de trabalho desde que previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (art. 477-B da CLT)

COMO CAI NA OAB?

Gerson Filho é motorista rodoviário e trabalha na sociedade empresária Viação Canela de Ouro Ltda. No dia 20 de agosto de 2018, ele se envolveu em grave acidente automobilístico, sendo, ao final da investigação, verificado que Gerson foi o responsável pelo sinistro, **tendo atuado com dolo no evento danoso**. Em razão disso, teve a **perda da sua habilitação** determinada pela autoridade competente. O empregador procura você, como advogado(a), afirmando que não há vaga disponível para Gerson em outra atividade na empresa e desejando saber o que deverá fazer para solucionar a questão da maneira mais econômica e em obediência às normas de regência. Diante desta situação e dos termos da CLT, assinale a afirmativa correta.

- a.** O contrato de Gerson deverá ser suspenso.
- b.** O empregador deverá interromper o contrato de Gerson.
- c.** O contrato do empregado deverá ser rompido por justa causa.
- d.** A empresa deverá dispensar Gerson sem justa causa.

RESPOSTA CORRETA

c. O contrato do empregado deverá ser rompido por justa causa.

Art. 482, 'm', CLT. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

É preciso notar que o empregado agiu com dolo no evento que levou à perda da carteira, e o empregador quer a resposta mais econômica (a justa causa dá o menor rol de verbas rescisórias!)

ESTABILIDADE - DIRIGENTE SINDICAL

Período: desde a candidatura até um ano após o fim do mandato (art. 8º, VIII da CF/88)

↳ **Comunicação da candidatura:** prazo de 24 horas, ou durante a vigência do contrato (súmula 369 do TST)

↳ **Não** gera estabilidade se durante o aviso-prévio ou contrato por prazo determinado

ESTABILIDADE - CIPA

Período: desde a candidatura até um ano após o fim do mandato (art. 10, II, 'a' do ADCT)

↳ Somente os **empregados eleitos** pelos trabalhadores têm direito à estabilidade (os indicados pelo empregador — presidentes da CIPA — não tem estabilidade)

ESTABILIDADE - GESTANTE

Período: desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (art. 10, II, 'b' do ADCT)

↳ Se mantém durante o aviso-prévio, no contrato por prazo determinado (súmula 244 do TST) e na extinção do estabelecimento.

↳ **Independente** do conhecimento do empregador

ESTABILIDADE - EMPREGADO ACIDENTADO

Período: 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário (art. 118 da Lei 8.213/91)

↳ **Requisitos (súmula 378 do TST):** afastamento superior a 15 dias e percepção do **auxílio-doença acidentário**

↳ *Se mantém durante o aviso-prévio e no contrato por prazo determinado*

FGTS (LEI 8.036/90)

Empregador deve depositar na conta vinculada do empregado 8% da remuneração paga no mês anterior (art. 15 da Lei 8.036/90), até o dia 20 de cada mês

↳ **E na suspensão de contrato?** *Mantém somente para acidente de trabalho e prestação de serviço militar obrigatório (art. 15, §5º da Lei 8.036/90)*

ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

ACORDO COLETIVO	CONVENÇÃO COLETIVA
Art. 611, §1º da CLT	Art. 611, caput da CLT
Sindicato dos empregados  uma ou mais empresas	Sindicato dos empregados  sindicato dos empregadores

ACT **sempre** prevalece sobre CCT: vale a norma mais específica (art. 620 da CLT)

ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Duração das normas coletivas (art. 614, §3º da CLT):
2 anos, **vedada a ultratividade**

↳ *Findo o prazo, a norma coletiva perde automaticamente sua eficácia*

Limites (art. 611-B da CLT): direitos cuja supressão ou redução são objeto ilícito de negociação coletiva

↳ *Normalmente, direitos constitucionais*

GREVE (LEI 7.783/89)

Comunicação prévia: 48 horas para serviços comuns (comunica empregador) 72 horas para serviços essenciais (comunica empregador e coletividade)

Lockout (art. 17 da Lei 7.783/89): paralisação das atividades por iniciativa do empregador, vedado pela lei

Adesão à greve **não** é falta grave (súmula 316, STF)

COMO CAI NA OAB?

Determinada sociedade empresária possui cerca de 100 funcionários e, em razão de mudança na direção, decidiu realizar algumas dispensas. Ocorre que alguns dos funcionários indicados para a dispensa são detentores de garantias no emprego, sendo uma em decorrência de gestação; outra por ser dirigente sindical; outro por ser membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) eleito pelos empregados. Além desses casos existe um quarto funcionário, que informou não poder ser dispensado por também ser membro da CIPA, indicado pelo próprio empregador. Diante disso, a sociedade empresária consultou você, como advogado(a), para saber os períodos e as possibilidades de dispensa. A esse respeito, assinale a afirmativa correta.

- a.** Todas as modalidades de estabilidade ou garantia de emprego possuem a mesma duração.
- b.** A estabilidade gestante dá-se da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; a do membro da CIPA eleito pelos empregados, dá-se do registro da candidatura até um ano após o término do mandato, assim como a do dirigente sindical.
- c.** Os empregados representantes da CIPA, seja o eleito pelos empregados, seja o indicado como representante do empregador, têm garantia no emprego até um ano após o término do mandato.
- d.** O conhecimento por parte do empregador do estado gravídico da empregada gestante é requisito para o reconhecimento da estabilidade.

RESPOSTA CORRETA

c. A estabilidade gestante dá-se da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; a do membro da CIPA eleito pelos empregados, dá-se do registro da candidatura até um ano após o término do mandato, assim como a do dirigente sindical.

Art. 10, II, ADCT. 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;
- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Art. 543, §3º, CLT. Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do momento do registro de sua candidatura [...] até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente [...]

Súm. 244, I, TST. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

**Nenhum obstáculo é maior
que o seu conhecimento.**

**BOA PROVA!
ESTOU TORCENDO POR
CADA UM DE VOCÊS!**