**AULA 04 Data: 16/07/20**

**Disciplina: Legislação do Trabalho I Prof. Danielly Borguezan**

**Repouso semanal remunerado (DSR / RSR)**

Considerações Gerais

• O dia referente ao DSR, quem escolhe o dia da folga será o empregador.

• Trata-se de interrupção do contrato de trabalho.

• Todos os trabalhadores tem direito, mesmo sendo, avulso, rural, doméstico ou urbano.

• Requisitos: frequência/assiduidade; ou seja, se o empregado faltar na semana e não apresentar justificativa, este perderá a remuneração referente àquela semana, mas não perderá o repouso. (Art. 11. Decreto 605/49)

• O DSR não poderá ser fracionado. Ex: laborar 5feira e 6feira no período matutino e folgar 5feira e 6feira no período vespertino.

Finalidade do DSR

• Evitar a exaustão e manutenção do bom estado físico e mental do trabalhador.

• Manter o trabalhador com o contato social; vínculo com amigos, família e sociedade.

• Trabalhador descansado, evita acidentes.

Base Legal

- (CRFB/88) Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

- (CLT) Art. 67 e Lei nº 605/1949;

Fruição do Domingo

Portaria do MTE (nº 417/1966), a folga deveria coincidir com o domingo *no mínimo a cada sete semanas de trabalho.*

As mulheres têm a seu favor o art. 386 da CLT, o qual estipula que, “havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical”.

Vide: regras sindicais e escala de revezamento quinzenal.

**FÉRIAS**

Férias: anuais, remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

CARACTERÍSTICAS DAS FÉRIAS: causa de interrupção do CT (pagamento da remuneração, contagem do tempo de serviço, sem prejuízo dos demais direitos).

Período Aquisitivo: conta-se 12 meses de serviço a partir da data da contratação.

Período Concessivo: período que o empregador tem para conceder as férias – as férias deverão ser usufruídas dentro do período de 12 meses após o período aquisitivo.

Ex:

13/07/2005 período aquisitivo

13/07/2006

~~14/07/2006 férias~~

13/07/2007 período concessivo

*Observações:*

- As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

- A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador, devendo este, porém, respeitar o período concessivo respectivo.

- Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

- É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

- É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

- As férias dos empregados menores de 18 anos, estudantes, serão coincidentes com as férias escolares.

- As férias de membros de uma mesma família que trabalhem para o mesmo empregador serão concedidas em con­junto, salvo se disto resultar prejuízo para o serviço.

- Observação: verificar faltas não justificáveis durante o período aquisitivo:

*Art. 130 - Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:*

*I - 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes;*

*II - 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas;*

*III - 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;*

*IV - 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.*

*§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.*

*§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.*

**- PECULIARIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO -**

**HORAS EM ITINERE**

Art. 58 CLT: A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixada expressamente outro limite.

§ 1º. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

 ~~§ 2º. O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer condução.~~

§ 2º.o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho por não ser tempo à disposição do empregador.

~~§ 3º. Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de acordo fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.~~

§ 3º. Revogado pela Lei 13.467, de 13-07-17.

**ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA**

*Art. 469 - CLT diz o seguinte: 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 de seu domicílio.*

*§ 1º. Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição implícita ou explícita, a transferência quando esta decorra de real necessidade de serviço.*

*§ 2º. É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.*

*§ 3º. Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições, do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento), dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.*

A regra é a intransferibilidade do empregado, ou seja, a transferência não pode resultar de ato unilateral do empregador, somente tendo validade se decorrer de mútuo consentimento.

Transferência decorrente da extinção do estabelecimento — com a extinção do estabelecimento, o empregador pode ter interesse em transferir os empregados para outro estabelecimento da própria organização empresarial. (Caso o empregado não concorde com a transferência quando da extinção do estabelecimento, a única solução possível é a rescisão do contrato de trabalho).

Observações:

a) a transferência unilateral, com o pagamento do adicional nunca menor do que 25% do salário, enquanto durar a transferência PROVISÓRIA.

b) O adicional de 25% é calculado sobre todas as verbas de natureza salarial, e não somente sobre o salário-base devido ao trabalhador.

c) O adicional veio para compensar a despesa com mais de um domicílio pelo empregado (o domicílio provisório); portanto, somente nos casos de mudança em definitivo do empregado e da sua família para a nova localidade é que o pagamento não será mais devido.

d) No interesse do empregado apenas, não é devido o adicional respectivo. Vejamos um exemplo: Alessandra é bióloga e trabalha em Belo Horizonte. Vislumbrando a possibilidade de cursar o mestrado em biologia marinha na Universidade Federal Fluminense, em Niterói, Alessandra solicita ao seu empregador a transferência para o estabelecimento da empresa situado no Rio de Janeiro, pelo tempo necessário para cursar a pós-graduação, sendo-lhe deferida a transferência provisória. Neste caso, Alessandra não faz jus ao adicional de transferência, pois esta se deu a seu pedido, atendendo a interesse extracontratual obreiro.

*Exercício - questões objetivas*

*- 50 pontos*

*- 10 questões*

**Referência Bibliográfica**

* RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014
* BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Sítio eletrônico internet – planalto.gov.br
* MARTINS, Sérgio Pinto**. Direito do Trabalho**. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2018
* MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista entenda o que mudou**. Saraiva: São Paulo, 2018.
* ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019, 6ed.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm> <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>