**AULA 6**

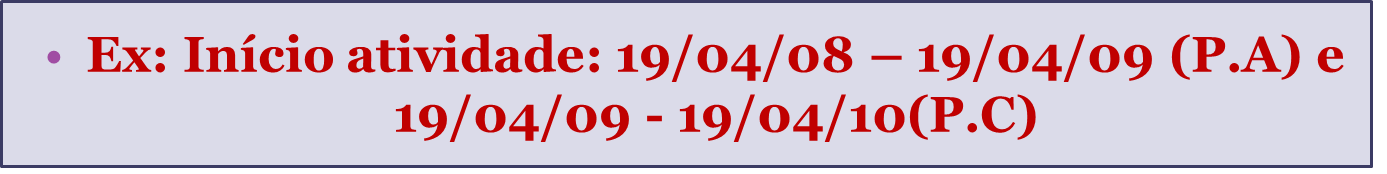
**FÉRIAS**

**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.



*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.

*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.*

**LICENÇA-PATERNIDADE**

- Será concedido 5 (cinco) dias pela Constituição Federal/88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, o que até então era de 1 (um) dia conforme estabelecia o artigo 473, III da CLT.

- Possibilidade de prorrogação por mais 15 dias (empresa cadastradas);

- Válido também a quem adotar ou obtiver guarda judicial;

- O beneficiado pela prorrogação da licença-paternidade não poderá exercer qualquer atividade remunerada durante a prorrogação da licença-paternidade.

**LICENÇA MATERMIDADE**

- A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias.

(Mudança 28 dias antes do parto, para momento do nascimento ou alta da mãe ou do filho, o que acontecer por último).

**AVISO PRÉVIO**

Proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Vide lei 12.506/11)

- Tem por finalidade evitar a surpresa na ruptura do contrato de trabalho, possibilitando ao empregador o preenchimento do cargo vago e ao empregado uma nova colocação no mercado de trabalho.

- Nas relações de emprego, quando uma das partes deseja rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho por prazo indeterminado deverá, antecipadamente, notificar a outra através do aviso prévio.

- É válido referido instituto tanto para empregado quanto para empregador.

- Possibilidade de ser cumprido ou indenizado.

- O aviso prévio poderá ser cumprido (redução de 2 horas diárias ou saída antecipada 7 dias antes do término do aviso) ou indenizado(pagamento).

-Será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Ex.TEMPO DE TRABALHO DURAÇÃO AVISO PRÉVIO

Até 1 ano - 30 dias

2 a 3 anos - 33 dias

3 a 4 anos - 36 dias

Acima 20 anos - 90 dias

**ESTABILIDADE – GARANTIA DE EMPREGO**

**Dirigente Sindical**: o empregado sindicalizado goza de estabilidade provisória desde o registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave

**Cipeiro - Comissão de Prevenção de Acidentes:**Objetivo: observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitando medidas que os previnam, assim como orientando trabalhadores quanto a sua prevenção.

**Empregada Gestante:** a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto a estabilidade provisória no emprego.

**Acidentado:**  o segurado que sofreu acidente de trabalho, tem garantido, pelo prazo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente da percepção de auxílio-acidente.

**Comissão de representantes dos empregados:** Nas PJ’s com mais de 200 empregados, é assegurado uma eleição de uma comissão para representa-los. (200 até 3mil empregados: 3 membros; 3mil até 5mil empregados: 5 membros; mais de 5mil empregados: 7 membros) Finalidade: promover o entendimento direto entre empregados e empregadores e fiscalizar o cumprimento das lei trabalhistas, previdenciárias, acordos e convenções / Prazo de um ano / sem possibilidade de recondução.

**Direito dos Trabalhadores – REDUÇÃO DOS RISCOS**

- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

**Acordo Coletivo de Trabalho** é um acordo firmado entre a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa.

**Convenção Coletiva de Trabalho** é um acordo celebrado entre dois sindicatos, ou seja, é um acordo feito entre sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

* **ATIVIDADE: 50pontos – (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, 2016
* MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista entenda o que mudou**. Saraiva: São Paulo, 2018.

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