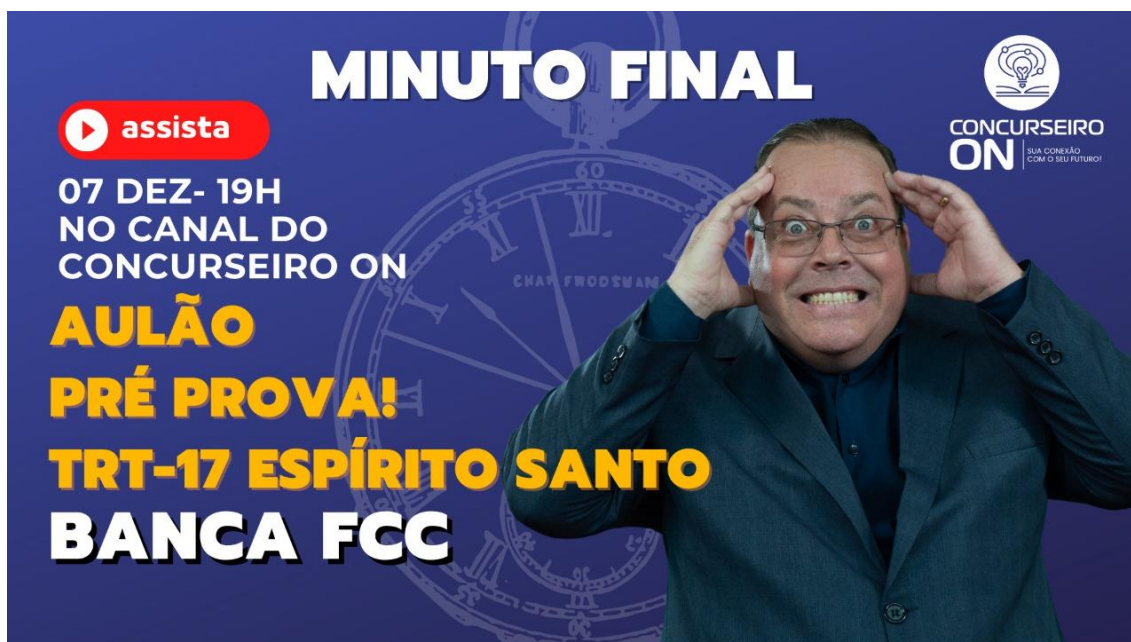


MINUTO FINAL TOP 10 DO PROFESSOR PEDRO KUHN



MINUTO FINAL

assista

07 DEZ- 19H
NO CANAL DO
CONCURSEIRO ON

AULÃO
PRÉ PROVA!
TRT-17 ESPÍRITO SANTO
BANCA FCC

CONCURSEIRO
ON
SUA CONEXÃO
COM O SEU FUTURO!

PREVISÃO DAS QUESTÕES DAS SEGUINTE MATÉRIAS:

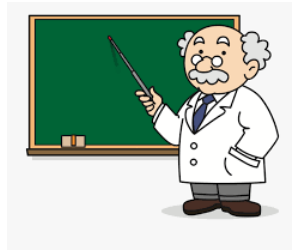
DIREITO CONSTITUCIONAL

DIREITO DO TRABALHO

Link do Vídeo no Youtube:

<https://www.youtube.com/watch?v=orzN43wbs2I>

VAMOS INICIAR NOSSOS ESTUDOS!!



DIREITO CONSTITUCIONAL

DICA 1

Artigo 5º. LI - nenhum brasileiro será extraditado, salvo o naturalizado, em caso de crime comum, praticado antes da naturalização, ou de comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei;

EXTRADIÇÃO	
BRASILEIRO NATO	→ JAMAIS SERÁ EXTRADITADO
BRASILEIRO NATURALIZADO	→ crime comum, praticado antes da naturalização
	→ comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei
ESTRANGEIRO	→ Somente não será extraditado em caso de crime político ou de opinião


 LII - não será concedida extradição de estrangeiro por crime político ou de opinião;



§ 1º. As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º. Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º. Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

§ 4º. O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão.

DICA 2:

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Desamparados – Infância – Lazer – Moradia – Alimentação

Segurança – Educação – Maternidade – Previdência – Trabalho – Transporte - Saúde.



Artigo 7º. XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

DICA 3:

Artigo 8º - VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do 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 nos termos da lei.



DICA 4:

§ 3º. São condições de elegibilidade, na forma da lei:

I - a nacionalidade brasileira;

18 anos

DICA INFALÍVEL PARA DECORAR!! BRASILEIRO PLENAMENTE FALIDO

BRASILEIRO – Nacionalidade Brasileira;

PLENAMENTE – Pleno exercício dos direitos políticos;

Filiação partidária

Alistamento eleitoral

Idade mínima

DOmicílio eleitoral na circunscrição



DICA 5:

DOS PARTIDOS POLÍTICOS



Art. 17. É livre a criação, fusão, incorporação e extinção de partidos políticos, resguardados a soberania nacional, o regime democrático, o pluripartidarismo, os direitos fundamentais da pessoa humana e observados os seguintes preceitos:

I - caráter nacional;



II - proibição de recebimento de recursos financeiros de entidade ou governo estrangeiros ou de subordinação a estes;



III - prestação de contas à Justiça Eleitoral;



IV - funcionamento parlamentar de acordo com a lei.

§ 2º Os partidos políticos, após adquirirem personalidade jurídica, na forma da lei civil, registrarão seus estatutos no Tribunal Superior Eleitoral.



§ 7º Os partidos políticos devem aplicar no mínimo 5% (cinco por cento) dos recursos do fundo partidário na criação e na manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres, de acordo com os interesses intrapartidários. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 117, de 2022\)](#)

DICA 6:

Artigo 24. § 1º. No âmbito da legislação concorrente, a competência da União limitar-se-á a estabelecer normas gerais.



§ 2º. A competência da União para legislar sobre normas gerais não exclui a competência suplementar dos Estados.

§ 3º. Inexistindo lei federal sobre normas gerais, os Estados exercerão a competência legislativa plena, para atender a suas peculiaridades.

§ 4º. A superveniência de lei federal sobre normas gerais **suspende** a eficácia da lei estadual, no que lhe for contrário.

DICA 7:

DA CÂMARA DOS DEPUTADOS



Art. 51 - Compete privativamente à Câmara dos Deputados:



NÃO PRECISA DE SANÇÃO!!

I - autorizar, por dois terços de seus membros, a instauração de processo contra o Presidente e o Vice-Presidente da República e os Ministros de Estado;

II - proceder à tomada de contas do Presidente da República, quando não apresentadas ao Congresso Nacional dentro de sessenta dias após a abertura da sessão legislativa;

III - elaborar seu regimento interno;

IV - dispor sobre sua organização, funcionamento, polícia, criação, transformação ou extinção dos cargos, empregos e funções de seus serviços, e a iniciativa de lei para fixação da respectiva remuneração, observados os parâmetros estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias;

V - eleger membros do Conselho da República, nos termos do art. 89, VII.

DICA 8

DA EMENDA À CONSTITUIÇÃO

Art. 60 - A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

I - de um terço, no mínimo, dos membros da Câmara dos Deputados ou do Senado Federal;



II - do Presidente da República;

III - de mais da metade das Assembléias Legislativas das unidades da Federação, manifestando-se, cada uma delas, pela maioria relativa de seus membros.

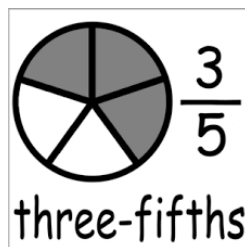


DOS

§ 1º. A Constituição não poderá ser emendada na vigência de intervenção federal, de estado de defesa ou de estado de sítio.



§ 2º. A proposta será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros.



§ 3º. A emenda à Constituição será promulgada pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, com o respectivo número de ordem.



NÃO PRECISA DE SANÇÃO!!

§ 5º. A matéria constante de proposta de emenda rejeitada ou havida por prejudicada não pode ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa.

DICA 9:

Art. 95 - Os juízes gozam das seguintes garantias:

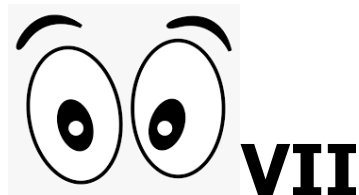
I - vitaliciedade, que, no primeiro grau, só será adquirida após dois anos de exercício, dependendo a perda do cargo, nesse período, de deliberação do tribunal a que o juiz estiver vinculado, e, nos demais casos, de sentença judicial transitada em julgado;

VITALICIEDADE	ESTABILIDADE
Garantia funcional (JUIZ e MP) – além da inamovibilidade e irredutibilidade de subsídio	Garantia constitucional de permanência no serviço público
- 2 anos	- 3 anos
Obs: nomeação de desembargador pelo quinto é da posse	
- sentença transitada em julgado	- sentença trans. Julg. - processo admin - avaliação periódica de desempenho - equilíbrio orçamentário (gastos)
Obs: Min. do STF é o Senado em crime de responsabilidade.	

Facebook: Calu na OAB

II - inamovibilidade, salvo por motivo de interesse público, na forma do art. 93, VIII;

III - irredutibilidade de subsídio, ressalvado o disposto nos arts. 37, X e XI, 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I.



Parágrafo único. Aos juízes é vedado:



I - exercer, ainda que em disponibilidade, outro cargo ou função, salvo uma de magistério;

II - receber, a qualquer título ou pretexto, custas ou participação em processo;



III - dedicar-se à atividade político-partidária.



IV - receber, a qualquer título ou pretexto, auxílios ou contribuições de pessoas físicas, entidades públicas ou privadas, ressalvadas as exceções previstas em lei;

V - exercer a advocacia no juízo ou tribunal do qual se afastou, antes de decorridos três anos do afastamento do cargo por aposentadoria ou exoneração.

QUARENTENA QUARENTENA QUARENTENA

DICA 10:

Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar



I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

SUBORDINAÇÃO **→**

ONEROSIDADE **→**

PESSOALIDADE **→**



ALTERIDADE



NÃO-EVENTUALIDADE



II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;



III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

CUT
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES



Sintrajufe RS
Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no RS
FILIADO À FENAJUFE

IV - os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;



VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;



VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS:

Art. 149, CRFB

Destinadas a financiar a concretização dos direitos sociais previstos na CRFB/88 quais sejam: **direito à seguridade social** (sistema que engloba previdência social, assistência social e saúde pública), **à habitação, à educação, ao trabalho, etc.**



IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

SE LIGA!!!!

FUNCIONÁRIO PÚBLICO	EMPREGADOS PÚBLICOS → Celetistas com ações de competência da Justiça do Trabalho
	SERVIDORES PÚBLICOS → São os estatutários de competência da Justiça Comum.

DIREITO DO TRABALHO

DICA 1:

FONTES E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

FONTES MATERIAIS: É o momento anterior à lei. Ex: Greves

FONTES FORMAIS: É o momento jurídico e se subdividem em:

- A) **FONTES HETERÔNOMAS:** Fontes criadas por um terceiro. Ex: Constituição Federal, Emendas a Constituição, Leis (complementar e ordinária), Medida Provisória, Decreto, Súmulas vinculantes do STF.

- B) **FONTES AUTÔNOMAS:** Fontes criadas com a imediata participação trabalhadores. Ex: convenções coletivas de trabalho, acordo coletivo de trabalho e **costume**.



DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO:

1. Princípio da PROTEÇÃO: É o princípio mais abrangente e de maior importância no Direito do Trabalho, consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral – empregado – uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os seus direitos mínimos.

1.1 - PRINCÍPIO IN DÚBIO PRÓ OPERÁRIO que induz ao intérprete da lei a optar, dentre duas ou mais interpretações possíveis, pela mais favorável ao empregado.

1.2 – PRINCÍPIO DA APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL que faz com que apliquemos sempre a norma mais favorável ao trabalhador, independente de sua posição hierárquica. (artigo 620 da CLT).

1.3 – PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA que determina a aplicação das condições mais vantajosas estipuladas no contrato de trabalho.

DICA 2:

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I



INTRODUÇÃO

Art. 2º - Considera-se **empregador** a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.



PESSOA FÍSICA OU JURÍDICA

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



Art. 3º - Considera-se **empregado toda pessoa física** que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

SOMENTE PESSOA FÍSICA!

DICA 3:

Art. 4. § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:



I - práticas religiosas;



II - descanso;



III - lazer;



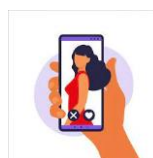
IV - estudo;



V - alimentação;



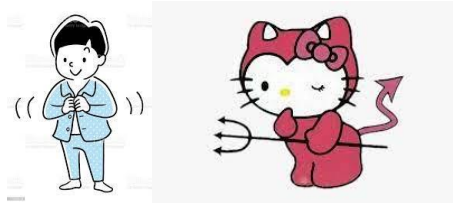
VI - atividades de relacionamento social;



VII - higiene pessoal;



VIII - troca de roupa ou uniforme, **quando não houver obrigatoriedade** de realizar a troca na empresa.



DICA 4:

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, **por acordo individual**, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.



§ 2º Poderá ser dispensado o 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 máximo de um ano**, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.



§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por **acordo individual escrito**, desde que a compensação ocorra no período máximo de **seis meses**.



§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por **acordo individual, tácito ou escrito**, para a compensação no **mesmo mês**.



→A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas←

DICA 5:

DOS PERÍODOS DE DESCANSO

INTERVALO ENTREJORNADAS → 11 (onze) horas consecutivas para descanso.



INTERVALO INTRAJORNADA

0 A 4h = 0

+ de 4h até 6h = 15 minutos

+ de 6h = mínimo 1h e máximo 2h.

Não serão computados na duração do trabalho.



A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, **apenas do período suprimido**, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.



Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos **não deduzidos da duração normal de trabalho.**



DICA 6:

DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO



Primeiros 12 (doze) meses de trabalho = **PERÍODO AQUISITIVO** e o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. **PERÍODO CONCESSIVO!**



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.

Senado Federal

FÉRIAS PARCELADAS

Agora o trabalhador pode, em comum acordo com o patrão, parcelar as férias em até 3 vezes.

O menor período não pode ter menos do que 5 dias.
O maior período deve ser de, pelo menos, 14 dias.

Exemplos:

- 15 + 5 + 10 ✓
- 20 + 10 ✓
- 14 + 9 + 7 ✓
- 30 dias corridos ✓
- 10 + 10 + 10 X
- 12 + 10 + 8 X
- 20 + 6 + 4 X





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

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.



Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.



§ 1º - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.



§ 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.



DICA 7:

DOS ÓRGÃOS DE SEGURANÇA E DE MEDICINA DO TRABALHO NAS EMPRESAS

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio(CIPA) (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022)


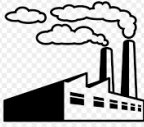
REPRESENTANTES DAS EMPRESAS	REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS
Designados pelas empresas.	Eleitos em escrutínio secreto;
	Independentemente de filiação sindical
	Mandato de 1 ano, permitida uma reeleição
	Possuem estabilidade provisória desde o registro até um ano após o término do mandato.

ATIVIDADES INSALUBRES	
GRAU MÍNIMO	10% DO SALÁRIO MÍNIMO
GRAU MÉDIO	20% DO SALÁRIO MÍNIMO
GRAU MÁXIMO	40% DO SALÁRIO MÍNIMO
ATIVIDADES PERIGOSAS	
I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;	adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário
II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.	
II - Atividades de trabalhador em motocicleta.	

DICA 8:

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL





BENS JURÍDICOS TUTELADOS	
 Da pessoa física	honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física.
 Da pessoa jurídica	imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência
PARÂMETROS DE INDENIZAÇÃO	
I - ofensa de natureza leve ;	até três vezes o último salário contratual do ofendido
II - ofensa de natureza média ,	até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
III - ofensa de natureza grave ,	até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
IV - ofensa de natureza gravíssima ,	até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

DICA 9:

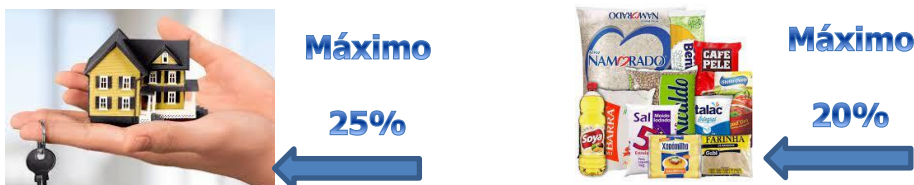
DA REMUNERAÇÃO

	Salário;
	Gorjetas;

<p><u>INTEGRA A REMUNERAÇÃO</u></p> 	gratificações legais; comissões pagas pelo empregador; Vestuário PELO o serviço; Salário In Natura (utilidades)
	Máximo 25% Habitação e 20% alimentação

<p><u>NÃO INTEGRA A REMUNERAÇÃO</u></p> <p><u>(AINDA QUE HABITUAIS)</u></p> 	Ajuda de custo; Auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro; Diárias para viagem; Prêmios; Abonos; Vestuário PARA o serviço. Educação; Transportes; Assistência médica e odontológica; Seguros de vida e de acidentes pessoais; Previdência privada; Vale-cultura.
--	---

VALORES DOS SALÁRIOS UTILIZE:



DICA 10:

DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Quais são os seus direitos?

Aviso prévio
Saldo de salário
Indenização das férias integrais <small>(não gozadas e proporcionais, acrescidas de 1/3)</small>
13º salário proporcional
Indenização compensatória de 40% dos depósitos do FGTS
Levantamento do saldo existente na conta vinculada do FGTS.

@cnj_oficial | cnj_oficial


DA RESCISÃO



ESPÉCIES DE DESPEDIDAS



COM JUSTA CAUSA	Sem indenização (Hipóteses do art. 482)
SEM JUSTA CAUSA	Com indenização simples ou em dobro (caso seja portador de estabilidade)
DESPEDIDA INDIRETA	Com indenização simples ou em dobro (caso seja portador de estabilidade) Hipóteses do Art. 483
DESPEDIDA COLETIVA	Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de

	entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.
CULPA RECÍPROCA	Artigo 484 da CLT (Indenizações pela metade)
FORÇA MAIOR	Artigo 502 da CLT (Indenizações pela metade)
ACORDO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR 	Artigo 484-A – Será pago pela metade: Aviso Prévio e indenização pelo saldo do FGTS Serão pagas integralmente as demais parcelas trabalhistas.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;



b) incontinência de conduta ou mau procedimento;



c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;



d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;



e) desídia no desempenho das respectivas funções;



f) embriaguez habitual ou em serviço;



g) violação de segredo da empresa;



h) ato de indisciplina ou de insubordinação;



i) abandono de emprego;



j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;



k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;



l) prática constante de jogos de azar.



m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.




O DEMITIDO POR JUSTA CAUSA PERDE:

- 1. FÉRIAS PROPORCIONAIS;**
- 2. 13º PROPORCIONAL**
- 3. 40% DO FGTS;**
- 4. AVISO PRÉVIO;**
- 5. SEGURO DESEMPREGO.**

BONUS ESPECIAL:

<u>NEGOCIAÇÃO COLETIVA PERMITIDA</u>	<u>NEGOCIAÇÃO COLETIVA VEDADA</u>
<u>Artigo 611-A</u>	<u>Artigo 611-B</u>
<p>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p> <p>I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;</p> <p>II - banco de horas anual;</p> <p>III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;</p> <p>IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;</p> <p>V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;</p> <p>VI - regulamento empresarial;</p> <p>VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;</p> <p>VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;</p> <p>IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;</p> <p>X - modalidade de registro de jornada de trabalho;</p> <p>XI - troca do dia de feriado;</p>	<p>Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <p>I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;</p> <p>II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;</p> <p>III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);</p> <p>IV - salário mínimo;</p> <p>V - valor nominal do décimo terceiro salário;</p> <p>VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;</p> <p>VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa</p> <p>VIII - salário-família;</p> <p>IX - repouso semanal remunerado;</p> <p>X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;</p> <p>XI - número de dias de férias devidas ao empregado;</p> <p>XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;</p>

<p>XII - enquadramento do grau de insalubridade;</p> <p>XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;</p> <p>XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.</p>	<p>XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;</p> <p>XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;</p> <p>XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;</p> <p>XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;</p> <p>XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p> <p>XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;</p> <p>XIX - aposentadoria;</p> <p>XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;</p> <p>XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;</p> <p>XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;</p> <p>XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;</p> <p>XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;</p> <p>XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício</p>
--	--

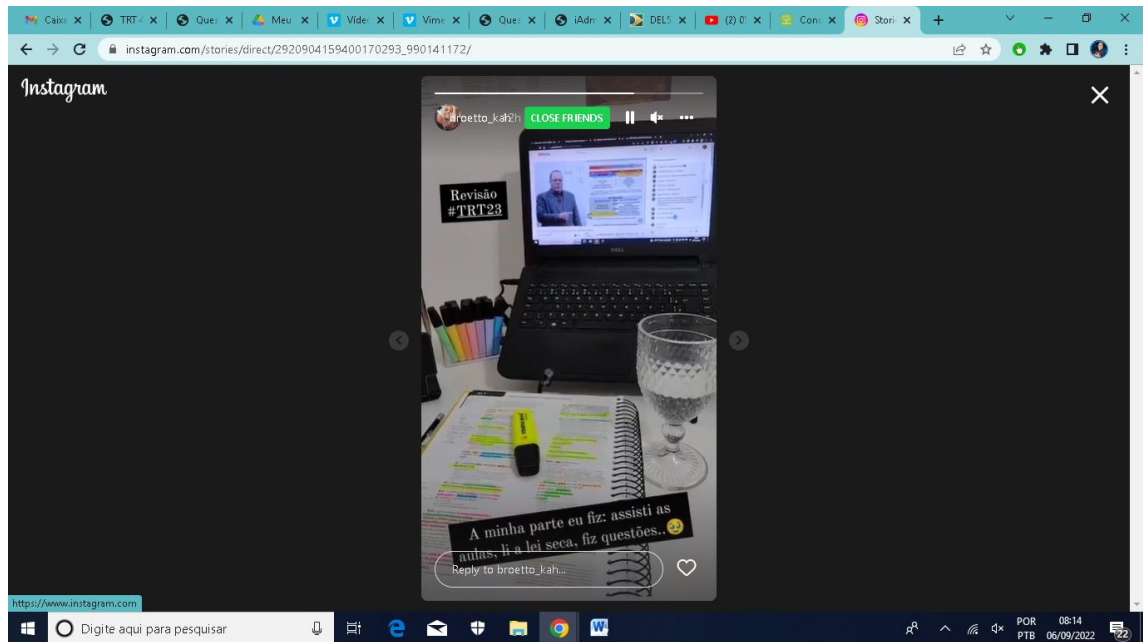
	<p>permanente e o trabalhador avulso;</p> <p>XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;</p> <p>XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;</p> <p>XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;</p> <p>XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;</p> <p>XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.</p>
--	--

Fim!!!



Se você chegou até aqui eu espero ter ajudado na realização de seu sonho e gostaria de ir além!!!

[Eu gostaria de ser sua testemunha pelo merecimento de sua vaga já que o esforço nunca é em vão, então poste uma foto de você estudando comigo nas redes sociais e marque o Concurseiro ON, desta maneira vou entrar lá e curtir para que possamos manter esse contato e sempre trocarmos ideias e experiências \(hoje como Concurseiro, amanhã como colegas\) e devagar e sempre, vamos ir ajudando cada um que precisar de nós nessa jornada de Concurseiro e aumentando essa corrente do bem!](#)



[Boa sorte!! E pode sempre contar como CONCURSEIRO ON!!!](#)

www.concurseiroon.com