

Apostila elaborada pelo Professor Pedro Kuhn de acordo com o edital do CONCURSO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO (TRT 20 SERGIPE) COM EDITAL PUBLICADO NO ANO DE 2024!



Oficial de Justiça Avaliador Federal vinculado ao TRT4 Pedro Kuhn possui graduação em Direito pela UNIRITTER e Pós Graduação em Direito Público pela Faculdade IDC.

Cursou Escola da Magistratura Federal e Escola da Magistratura do Trabalho. Sócio Fundador da Casa do Concurseiro e com ampla experiência em cursos preparatórios para concursos há mais de 15 anos e hoje FUNDADOR DO CONCURSEIRO ON!

Aprovado e nomeado em todos os Concursos Públicos que prestou como, por exemplo, Agente do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul, Técnico Judiciário do TRT4, Analista Judiciário do TRT4 (onde desempenhou a Função de Confiança de Assessor de Juiz) desempenhou a função de Analista Judiciário do TRE-RS junto a Secretaria Judiciária Seção de Direitos Políticos quando pediu exoneração por posse em outro cargo inacumulável que é o de Oficial de Justiça que desempenha até hoje. Leciona Direito Eleitoral, Direito Material e Processual do Trabalho, Direito Constitucional, Direito Institucional e Ética no Serviço Público.

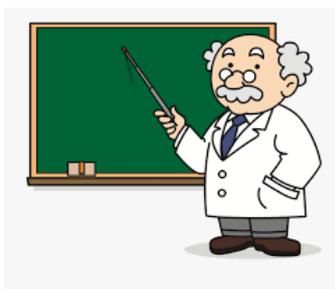
“Sua experiência de Concurseiro será diferente após assistir a uma aula minha”  
Palavras do Professor Pedro.



**Conteúdos previstos em nosso curso para o cargo de Analista Judiciário – Área Administrativa:**

## A01 - Analista Judiciário - Área ADMINISTRATIVA

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO: Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988). Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção. Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização; dos poderes do empregador no contrato de trabalho. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção. Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da culpa recíproca; da indenização. Do aviso prévio. Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; Horas in itinere; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário. Do salário mínimo; irredutibilidade e garantia. Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias. Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário. Do FGTS. Da prescrição e decadência. Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres. Da proteção ao trabalho do menor. Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença-maternidade. Do direito coletivo do trabalho: das convenções e acordos coletivos de trabalho. Das comissões de Conciliação Prévia. Da renúncia e transação. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017). Dano moral nas relações de trabalho. Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho. Instruções e atos Normativos do TST em matéria de Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467 de 2017.



**LEMBRANDO QUE: No ambiente EAD todas as aulas estão de acordo com sua apostila e atualizadas, mas todos somos humanos então quaisquer discordâncias ou dúvidas pode me enviar um Whatsapp para**

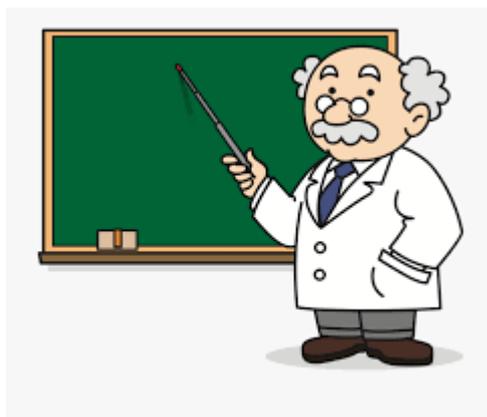
**51 99131-2156 que terei o maior prazer em atende-lo e, se for o caso, corrigir alguma falha minha! Não se preocupe! Você escolheu o melhor parceiro para caminhar junto rumo À APROVAÇÃO!**

## SUMÁRIO

Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho.....	página 10
Dos Órgãos e da Competência da Justiça do Trabalho (Artigos 111 a 116 da Constituição Federal) .....	página 12
Dos Direitos Sociais (Artigos 6 a 11 da Constituição Federal).....	página 17
Da Introdução a CLT (Artigos 1 a 11-A) .....	página 29
Dos Poderes do Empregador no Contrato de Trabalho.....	página 36
Da Duração do Trabalho (Artigos 57 a 65).....	página 34
Dos períodos de descanso (Artigos 66 a 72).....	página 40
Do Trabalho Noturno (Artigo 73) .....	página 42
Do Quadro de Horário (Artigos 74 a 75).....	página 43
Do Teletrabalho (Artigos 75-A a 75-F).....	página 43
Do salário mínimo (Artigos 76 a 126).....	página 46
Das Férias anuais – Direito a férias e sua duração (Artigos 129 a 133).....	página 47
Da Concessão e da época das Férias (Artigos 134 a 138).....	página 49
Das férias coletivas (Artigos 139 a 141).....	página 51
Da Remuneração e do abono de férias (Artigos 142 a 145).....	página 51
Dos Efeitos da Cessação do Contrato de Trabalho (Artigos 146 a 149) .....	página 52
Da Segurança e da Medicina do Trabalho – disposições gerais (Artigos 154 a 161) .....	página 53
Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas (Artigos 162 a 165).....	página 53
Dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) .....	página 55
Das Atividades Insalubres ou Perigosas (Artigos 189 a 197) .....	página 56

Da Prevenção da Fadiga (Artigos 198 a 199) .....	página 57
Das Outras Medidas Especiais de Proteção (Artigos 200 a 201) .....	página 58
Do Dano Extrapatrimonial (Artigos 223-A a 223-G) .....	página 59
Da Proteção do Trabalho da Mulher – Da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher (Artigos 372 a 390) .....	página 61
Da Proteção a maternidade (Artigos 391 a 401) .....	página 65
Da Proteção do Trabalho do Menor – Disposições Gerais (Artigos 402 a 423) .....	página 67
Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores da Aprendizagem (Artigos 424 a 441) .....	página 71
Do Contrato Individual do Trabalho – Disposições Gerais (Artigos 442 a 456-A) .....	página 76
Gratificação Natalina (13º salário) .....	página 83
Da Remuneração (Artigos 457 a 467).....	página 85
Da Alteração (Artigos 468 a 470).....	página 91
Da Suspensão e da interrupção (Artigos 471 a 476).....	página 92
Da Rescisão (Artigos 477 a 486).....	página 97
Do Aviso prévio (Artigos 487 a 491).....	página 105
Das Convenções Coletivas de Trabalho (Artigos 611 a 625) .....	página 105
Da Prescrição e da Decadência.....	página 112
Do FGTS (Lei 8.036/90).....	página 114
Súmulas do TST.....	página 147
Orientações Jurisprudenciais da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais ...	página 257
Orientações Jurisprudenciais da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais transitória .....	página 313
Orientações Jurisprudenciais da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais ..	página 328

**VAMOS INICIAR NOSSOS ESTUDOS!!**



## PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

**FONTES MATERIAIS:** É o momento anterior à lei, é a pressão exercida pelos trabalhadores em busca de melhores e novas condições de trabalho. Ex: Greves

**FONTES FORMAIS:** É o momento jurídico, é a regra plenamente materializada, é a norma já construída.

As fontes formais se subdividem em:

- A) **FONTES HETERÔNOMAS:** Fontes criadas por agente externo, um terceiro, geralmente o Estado, sem a participação imediata dos interessados: exs: 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 dos destinatários das regras produzidas (trabalhadores) sem interferência de agente externo: exs: convenções coletivas de trabalho, acordo coletivo de trabalho e costume.

### HIERARQUIA DAS FONTES:

1. Constituição;
2. Emendas à Constituição;
3. Lei complementar e ordinária;
4. decretos;
5. sentenças normativas e sentenças arbitrais em dissídios coletivos;
6. convenção coletiva;
7. acordos coletivos;
8. costumes



### 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.

O Direito do Trabalho precisa tratar diferente os desiguais, uma vez que, o trabalhador é a parte hipossuficiente (mais fraca) dentro de uma relação de trabalho, daí o desmembramento do princípio da proteção nos seguintes princípios:

**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

**2. Princípio da IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS:** Também chamado de princípio da INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS ou DA INDERROGABILIDADE. Está presente no artigo 9º. Da CLT que dispõe: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”→ Este princípio torna os direitos dos trabalhadores irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis.

**3. Princípio da CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO:** A regra presumida, dentro do direito do Trabalho, é a de que os contratos sejam pactuados por prazo indeterminado, passando o trabalhador a integrar a estrutura da empresa de forma permanente, somente por exceção admite-se o contrato por prazo determinado. (ex: contrato de safra, para substituir empregado doente, para executar determinada tarefa).

**4. Princípio da PRIMAZIA DA REALIDADE:** A verdade real prevalecerá sobre a realidade formal, não importa a documentação, por exemplo, o que vale é a verdade da relação. É bastante utilizado no Direito do Trabalho para impedir procedimentos fraudulentos praticados pelo empregador no sentido de tentar mascarar uma relação de emprego ou diminuir direitos do trabalhador.

**5. Princípio da INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA:** Proíbe-se a alteração do contrato de trabalho prejudicial ao empregado. O artigo 468 da CLT somente permite alterações das cláusulas e condições fixadas no contrato de trabalho em caso de concordância do empregado e desde que não cause prejuízo ao mesmo.

**6. Princípio da INTANGIBILIDADE SALARIAL:** Dada a natureza alimentar do salário diversos dispositivos legais que protegem o salário do trabalhador, por exemplo: a) das condutas do empregador por meio de regras jurídicas que previnam a retenção, o atraso, a sonegação ou descontos indevidos de salário. b) dos credores dada a impenhorabilidade dos salários: c) dos credores do empregador determinando a manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de falência ou dissolução da empresa. → Derivado deste princípio surge na Constituição Federal de 1988 o **princípio da irredutibilidade salarial** que, como o próprio nome diz, traz como regra a impossibilidade de redução de salários. No entanto, a própria Constituição flexibilizou este princípio pois possibilitou, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, a redução temporária de salários (preferiu-se, neste caso, a diminuição temporária dos salários, preservando o bem maior do trabalhador, qual seja o emprego).

## CONSTITUIÇÃO FEDERAL

### Seção V

#### Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho



Art. 111 - São órgãos da Justiça do Trabalho:

- I - o Tribunal Superior do Trabalho;
- II - os Tribunais Regionais do Trabalho;
- III - Juizes do Trabalho



Art. 111-A - O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de setenta anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 122, de 2022\)](#)

# TST → 30 SEM 3 = 27



# **CUIDADO COM A IDADE DE NOVO É + DE 35 ANOS E MENOS DE 70!!**

I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II - os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

§ 1º. A lei disporá sobre a competência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 2º. Funcionarão junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I - a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;



II - o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante.



Conselho Superior da  
Justiça do Trabalho

§ 3º. Compete ao Tribunal Superior do Trabalho processar e julgar, originariamente, a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões.

Art. 112 - A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.



Art. 113 - A lei disporá sobre a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho.

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** BRASIL  
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;



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

§ 1º. Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.



§ 2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º. Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.



Art. 115 - Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de setenta anos, sendo: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 122, de 2022\)](#)

## + de 30 e – de 70 anos



I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II - os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antiguidade e merecimento, alternadamente.



§ 1º. Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.



§ 2º. Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo.



Art. 116 - Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular.



## 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.**



**SEM**



**PTTS**

**Parágrafo único.** Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 114, de 2021\)](#)



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

**DESTINATÁRIOS:**

**Urbano**

**Rural**

**Doméstico**

**Avulso**

**Aprendiz**

**Servidor Público**

**Oficial das Forças Armadas**

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;



II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;



III - fundo de garantia do tempo de serviço;



IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;



VELHAS NA TPM SF.

**Vestuário – Educação – Lazer – Higiene – Alimentação – Saúde – Transporte –  
Previdência Social - Moradia**

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;



VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;



VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;



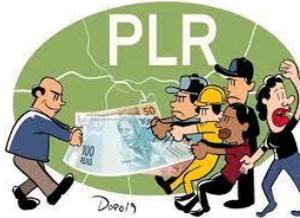
IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;



X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;



XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;



XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;



XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;



XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;



XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;



XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;



XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;



XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;



XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;



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



XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;



XXIV - aposentadoria;

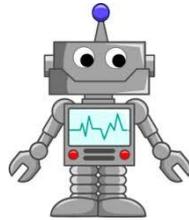


XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;



XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;



XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;



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;

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



XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;



XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;



XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Anotações:

### EMPREGADO DOMÉSTICO

**TEM DIREITO A (COM A EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013)**



I – Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa

II – Seguro-desemprego

III – Fundo de Garantia por tempo de serviço

IV - Salário Mínimo

VI – Irredutibilidade salarial

VII – Garantia do salário mínimo mesmo com remuneração variável

VIII - Décimo Terceiro salário

IX – Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno

X – Proteção do Salário

XII – Salário família.

XIII – Jornada de 8 Horas e 44 semanais

XV – Repouso Semanal Remunerado preferencialmente aos domingos

XVI – Hora extra com no mínimo 50% a mais

XVII – Férias anuais com um terço a mais

XVIII – Licença a gestante de 120 dias

XIX – Licença Paternidade

XXI – Aviso prévio proporcional de no mínimo 30 dias
XXII – Redução de Riscos inerentes ao trabalho
XXIV – Aposentadoria
XXV – Assistência aos filhos do nascimento até os 5 anos de idade.
XXVI – Reconhecimentos de acordos e convenções coletivas de trabalho.
XXVIII – Seguro contra acidente de trabalho
XXX – Proibição de diferença de salários(Igualdade salarial)
XXXI – Proibição de discriminação ao portador de deficiência
XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos

## QUAIS INCISOS **NÃO** SE APLICAM AOS DOMÉSTICOS??



- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;