



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

AVISO PRÉVIO

É a comunicação de um dos sujeitos da relação empregatícia, ao outro, de que haverá o rompimento do contrato, sendo de no mínimo 30 dias. O ato é informal, podendo ser verbal, mas o comum é por meio de carta. Se o empregado não concede aviso prévio, o empregador tem direito de descontar das verbas rescisórias o pagamento correspondente ao tempo não trabalhado.

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa do empregador, poderá ele optar pela concessão do aviso prévio trabalhado ou indenizado, da mesma forma, quando o empregado pede demissão.

Em caso da rescisão ser promovida pelo empregador, o empregado poderá optar ou pela redução de duas horas diárias de seu horário normal, ou por sete dias corridos, sem prejuízo do salário.

A falta de aviso prévio por parte do empregador implica no pagamento da remuneração equivalente aos dias de aviso.

Estabilidade e FGTS

A CF/88 extinguiu formalmente o regime de estabilidade. Até 1967, o empregado que contasse com mais de 10 anos de serviço na mesma empresa não poderia ser despedido a não ser por justa causa ou força maior. A CF/67 trouxe a possibilidade do empregado optar pelo FGTS.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS é o fundo criado pelo Governo Federal com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a formação de uma conta vinculada ao contrato de trabalho. No início de cada mês, as empresas devem depositar, em contas abertas na Caixa Econômica Federal (CEF) em nome dos seus empregados, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário.

Esse depósito mensal, mais juros e correção monetária, equivalem, mais ou menos, a uma remuneração mensal por ano de serviço.

O FGTS pode ser utilizado nos seguintes casos, permitidos pela Lei nº 8.036/90:

Possibilidades de Saque:

- a) quando o trabalhador foi demitido sem justa causa;
- b) quando ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca ou força maior, após decisão da Justiça do Trabalho;
- c) quando ocorrer a rescisão antecipada do contrato de trabalho por tempo determinado, ocasionada pelo empregador;



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

- d) na extinção da empresa, encerramento de suas atividades ou falecimento do empregador individual;
- e) no término do contrato de trabalho por prazo determinado;
- f) ocorrendo a aposentadoria, inclusive nos casos de trabalhadores avulsos;
- g) quando o trabalhador avulso cancelar seu registro junto ao órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO;
- h) quando a conta vinculada permanecer três anos ininterruptos sem receber depósitos, em consequência de rescisão de contrato de trabalho ocorrida até 13/07/90;
- i) por falecimento do trabalhador. Nesse caso, na falta de dependentes inscritos no Órgão da Previdência Social (INSS) ou órgão equivalente, o pagamento será feito através de alvará judicial;
- j) por motivo de AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - SIDA/AIDS);
- l) por motivo de neoplasia maligna;
- m) na suspensão do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 dias;
- n) quando o trabalhador permanecer, a partir de 14/07/90, mais de três anos seguidos, afastado do regime do FGTS;
- o) para moradia própria, comprada através do Sistema Financeiro de Habitação - SFH ou, mesmo fora desse Sistema, desde que o imóvel preencha os requisitos para ser por ele financiado;
- p) para aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, originadas pela privatização de empresas incluídas no Programa Nacional de Desestatização (Lei nº 9.491 de 09/09/97, regulamentada pelo Decreto nº 2.594, de 15/05/98), ou em programas estaduais de privatização.

TRABALHO DA MULHER E DO MENOR

Da Mulher

A maioria das medidas de proteção ao trabalho da mulher foram abolidas, só se justificando no período de gravidez, pós parto e amamentação e em certas situações peculiares à mulher, como de sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos.

Duração do trabalho da mulher é igual ao de qualquer trabalhador: 8 horas diárias e 44 semanais, sendo que a compensação da jornada só pode ser feita mediante ou acordo coletivo.



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

Não se justifica diferença de salários entre homens e mulheres.

A lei nº 7.855 revogou a proibição do trabalho noturno da mulher. Esta mesma lei revogou a proibição do trabalho em subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública e particulares, assim como também permite seu trabalho em locais perigosos, insalubres ou penosos, mesmo postos de gasolina.

Somente é vedado ao empregador empregar a mulher em serviços que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos em trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional, desde que não use impulsão ou tração.

Proteção à Maternidade

O art. 392 diz que é proibido o trabalho da mulher no período de 4 semanas antes e oito depois do parto, garantindo a licença gestante de 120 dias - CF/88 art. 7º XVIII, isto é 28 dias antes e 92 dias após o parto.

A proteção à maternidade, está prevista no art. 391 da CLT. Esse artigo esclarece que não constitui motivo justo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher, o fato dela haver contraído matrimônio, ou encontrar-se em estado de gravidez.

A Lei nº 9,029/95 estabeleceu normas proibindo as revistas íntimas e a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

A empregada terá direito a dois intervalos de meia hora cada um até que seu filho complete 6 meses, para amamentação. O estabelecimento que tiver mais de 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas deixarem sob vigilância seus filhos no período de amamentação. Art. 400 CLT.

A mulher terá garantias de emprego provisória, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto., exceto as domésticas que só terão direito à licença gestante de 120 dias.

Do Menor

A Emenda Constitucional nº 20/98 proibiu o trabalho do menor de 16 anos e para os aprendizes a partir dos 14 anos. O art. 7º da C.F. proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre para os menores de 18 anos.

Até os 18 anos o menor depende de autorização de seu responsável legal para contratar trabalho. Aos 18 anos, ao menor é lícito contratar diretamente, adquirindo, portanto, plena capacidade trabalhista.



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

Já no campo das obrigações o menor goza de privilégios que possam atender os fins de proteção ao seu desenvolvimento:

- a) Proibido o trabalho no período noturno;
- b) Proibido o trabalho considerado perigoso ou insalubre;
- c) Proibido o trabalho como empregado ao menor de 16 (dezesesseis) anos;
- d) Proibido o trabalho em ambiente prejudicial à moral e à saúde (casa de espetáculos, cinemas, boates);
- e) Proibido a prorrogação de horas sem a participação do sindicato;
- f) Proibido o trabalho em ruas, praças, logradouros, entre outros, sem autorização do Juiz da Infância e da Juventude;
- g) Proibido o trabalho que demande força muscular superior a 20 quilos, se contínuo, ou 25 quilos, se ocasional;
- h) Proibido discriminar salário em razão da idade;
- i) Deve o empregador facilitar a mudança de função, quando esta for prejudicial ao seu desenvolvimento;
- j) O empregador deverá proporcionar tempo necessário para o menor freqüentar as aulas;
- k) O gozo das férias deverá coincidir com as férias escolares e sempre de 30 (trinta) dias, não podendo parcelar.

A duração do trabalho do menor é a mesma que a dos outros

A CLT estabelece em seu art. 440 que para os menores de dezoito anos não corre nenhum prazo prescricional.

O menor com, no mínimo, 16 anos de idade, que possui economia própria decorrente do seu vínculo de emprego e é plenamente capaz, conforme o disposto no art. 5º, V, do Código Civil de 2002, não poderá esperar até os seus 18 anos para ver iniciada a contagem do prazo prescricional do seu direito de ação trabalhista.



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

trabalhadores, a prorrogação extraordinária deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho, dentro de 48 horas.

Menor Aprendiz

A aprendizagem é o contrato individual de trabalho realizado entre um empregador e um trabalhador maior de 14 e menor de 18 anos, pelo qual o primeiro se obriga a submeter o empregado à formação profissional metódica do ofício para o qual foi admitido. Irá receber um salário nunca inferior a $\frac{1}{2}$ salário mínimo durante a primeira metade do aprendizado e $\frac{2}{3}$ do salário mínimo na segunda metade.