

# REVISÃO FINAL TRT DA 24<sup>a</sup> REGIÃO

Edital nº 1 – TRT 24<sup>a</sup> Região, de 05.12.2016

• Revisão ponto a ponto •

**Analista Judiciário - Área Judiciária**  
**Analista Judiciário - Área Judiciária - Especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal**  
**Técnico Judiciário - Área Administrativa**

## COORDENAÇÃO

Henrique Correia

## AUTORES

Duda Nogueira, Edem Nápoli, Élisson Miessa,  
Emannuelle Gouveia, Henrique Correia, Luciano Alves  
Rossato, Marcelo Sbicca, Marco Aurélio Prata, Paulo  
Henrique Boldrin, Plínio Moura, Rodolfo Gracioli e Tiago  
Bockie.

2017

 EDITORA  
JusPODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

# Direito do Trabalho

<b>Analista Judiciário – Área Judiciária</b>	
<b>Analista Judiciário – Área Judiciária – Especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal</b>	
<b>Itens do Edital</b>	<b>Tópico do Livro</b>
1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho	1 e 2
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º, CF/88)	3
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção	7 e 17.1
3.1. Relações de trabalho lato sensu: trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho temporário, trabalho terceirizado e trabalho avulso	14 e 15
4. Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização	7 e 13
4.1. Dos poderes do empregador no contrato de trabalho	13.3
4.2. Trabalhador doméstico: conceituação, direitos e legislação. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (Lei do Trabalhador doméstico).	9
5. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade subsidiária; da responsabilidade solidária	13
5.1. Do grupo econômico	13.1
5.2. Da sucessão de empregadores	13.2
5.3. Da responsabilidade subsidiária; Da responsabilidade solidária	13.1.1
6. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características	17.2 a 17.4
7. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral	17.5
7.1. <i>O jus variandi</i>	17.5
8. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção	17.6
9. Da rescisão do contrato de trabalho	23
9.1. Das justas causas	23.2
9.2. Da despedida indireta	23.2
9.3. Da dispensa arbitrária	23.1
9.4. Da culpa recíproca	23.2
9.5. Da indenização	23.3
10. Do aviso prévio	22
11. Da estabilidade e garantias provisórias de emprego	19
11.1. Das formas de estabilidade	19.1 a 19.5
11.2. Da despedida e da reintegração de empregado estável	19.6
12. Da duração do trabalho	16
12.1. Da jornada de trabalho	16
12.2. Dos períodos de descanso	16.5 a 16.7
12.3. Do intervalo para repouso e alimentação	16.5
12.4. De descanso semanal remunerado	16.6
12.5. Do trabalho noturno e do trabalho extraordinário	16.2 e 16.3

<b>Analista Judiciário – Área Judiciária</b>	
<b>Analista Judiciário – Área Judiciária – Especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal</b>	
<b>Itens do Edital</b>	<b>Tópico do Livro</b>
12.6. Do sistema de compensação de horas	16.4
13. Do salário-mínimo: irredutibilidade e garantia	18.1
14. Das férias	16.7
14.1. Do direito a férias e da sua duração	16.7.1
14.2. Da concessão e da época das férias	16.7.2
14.3. Da remuneração e do abono de férias	16.7.3 e 16.7.4
15. Do salário e da remuneração	18
15.1. Conceitos e distinções	18
15.2. Composição do salário	18.3
15.3. Modalidades de salário	18.2
15.4. Formas e meios de pagamento do salário	18.8
15.5. 13º salário	18.5
16. Da Equiparação salarial	18.9
16.1. Do princípio da igualdade de salário	18.9
16.2. Do desvio de função	18.9.1
17. Do FGTS	20
18. Da prescrição e decadência	24
19. Da segurança e medicina no trabalho	21
19.1. Da CIPA	21.4
19.2. Das atividades insalubres ou perigosas	18.6.4 e 18.6.5
20. Proteção ao trabalho do menor	10 e 11
21. Proteção ao trabalho da mulher	12
21.1. Da estabilidade da gestante	12.2 e 19.5
21.2. Da licença-maternidade	12.1
22. Do direito coletivo do trabalho	25
22.1. Da liberdade sindical – Convenção nº 87 da OIT	25.1
22.2. Da organização sindical	25.2
22.2.1. Conceito de categoria	25.2
22.2.2. Categoria diferenciada	25.2
22.3. Das convenções e acordos coletivos de trabalho	25.3
23. Do direito de greve	25.4
23.1. Dos serviços essenciais	25.4.1
24. Das comissões de Conciliação Prévia	26
25. Da renúncia e transação	5
26. Súmulas do TST de Direito Material do Trabalho	3

  

<b>Técnico Judiciário – Área Administrativa</b>	
<b>Itens do Edital</b>	<b>Tópico do Livro</b>
1. Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho	1 e 2
2. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º, CF/88)	3

<b>Técnico Judiciário – Área Administrativa</b>	
<b>Itens do Edital</b>	<b>Tópico do Livro</b>
3. Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção	7 e 17.1
4. Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização	7 e 13
4.1. Dos poderes do empregador no contrato de trabalho	13.3
4.2. Trabalhador doméstico: conceituação, direitos e legislação. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (Lei do Trabalhador doméstico).	9
5. Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características	17.2 a 17.4
6. Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral	17.5
6.1. O <i>jus variandi</i>	17.5
7. Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção	17.6
8. Da rescisão do contrato de trabalho	23
8.1. Das justas causas	23.2
8.2. Da despedida indireta	23.2
8.3. Da dispensa arbitrária	23.1
8.4. Da culpa recíproca	23.2
8.5. Da indenização	23.3
9. Do aviso prévio	22
10. Da duração do trabalho	16
10.1. Da jornada de trabalho	16
10.2. Dos períodos de descanso	16.5 a 16.7
10.3. Do intervalo para repouso e alimentação	16.5
10.4. De descanso semanal remunerado	16.6
10.5. Do trabalho noturno e do trabalho extraordinário	16.2 e 16.3
10.6. Do sistema de compensação de horas	16.4
11. Do salário-mínimo: irredutibilidade e garantia	18.1
12. Das férias	16.7
12.1. Do direito a férias e da sua duração	16.7.1
12.2. Da concessão e da época das férias	16.7.2
12.3. Da remuneração e do abono de férias	16.7.3 e 16.7.4
13. Do salário e da remuneração	18
13.1. Conceitos e distinções	18
13.2. Composição do salário	18.3
13.3. Modalidades de salário	18.2
13.4. Formas e meios de pagamento do salário	18.8
13.5. 13º salário	18.5
14. Da prescrição e decadência	24
15. Da segurança e medicina no trabalho	21
15.1. Das atividades insalubres ou perigosas	18.6.4 e 18.6.5
16. Proteção ao trabalho do menor	10 e 11
17. Proteção ao trabalho da mulher	12
17.1. Da estabilidade da gestante	12.2 e 19.5

Técnico Judiciário – Área Administrativa	
Itens do Edital	Tópico do Livro
17.2. Da licença-maternidade	12.1
18. Do direito coletivo do trabalho	25
18.1. Das convenções e acordos coletivos de trabalho	25.3
19. Das comissões de Conciliação Prévia	26

## 1. PRINCÍPIOS

- **Princípio da norma mais favorável:** entre duas ou mais normas possíveis de ser aplicadas, utiliza-se a mais favorável em relação ao trabalhador. A aplicação de uma norma leva à renúncia da outra.
- **Princípio da condição mais benéfica:** esse princípio assegura ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, conforme previsto no art. 468 da CLT. Diante disso, essas conquistas não poderão ser alteradas para pior.
- **Princípio da primazia da realidade:** a realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. Exemplo: recibo assinado em branco no ato da contratação, posteriormente apresentado em juízo como prova de pagamento das verbas trabalhistas.

## 2. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

- **Fontes materiais:** são fatores ou acontecimentos sociais, políticos, econômicos e filosóficos que inspiram o legislador (deputados e senadores) na elaboração das leis. Esses movimentos influenciam diretamente o surgimento ou a modificação das leis.
- **Fontes formais:** são a exteriorização das normas jurídicas, ou seja, as fontes formais são normas de observância obrigatória pela sociedade. Todos devem cumpri-las, pois são imperativas. Exemplo: convenção, acordo coletivo e leis.
- Há 2 tipos de fontes formais: **1. Fontes formais autônomas:** são discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas pela norma. Há, portanto, a vontade expressa das partes em criar essas normas. Exemplo: uma determinada negociação coletiva entre sindicato e empresa resulta em um acordo coletivo. **2. Fontes formais heterônomas:** nas fontes heterônomas não há participação direta dos destinatários, ou seja, essas fontes possuem origem estatal (Legislativo, Executivo ou Judiciário).

## 3. DIREITOS CONSTITUCIONAIS ASSEGURADOS AOS TRABALHADORES

Os direitos constitucionais dos trabalhadores estão previstos especialmente no art. 7º a 11 da CF/88. É imprescindível que o candidato faça a leitura prévia desses artigos antes de sua prova para o TRT da 11ª Região. Ressalta-se que os **direitos constitucionais e as Súmulas e OJs do TST** foram abordados ao longo dos demais capítulos.

#### 4. FLEXIBILIZAÇÃO

**Lay off:** Diante de retrações no mercado e crises econômicas, é comum que empresas reduzam o número de empregados para viabilizar a continuação da atividade produtiva. Nesse sentido, para evitar a ocorrência de demissões em massa de empregados e permitir maior qualificação profissional dos empregados, é necessário adotar medidas que garantam a manutenção dos contratos de trabalho mesmo em momentos de crise. Uma dessas hipóteses é o denominado *lay off*, que se refere ao afastamento temporário do empregado mediante recebimento de licença remunerada.

Nesse sentido, o art. 476 da CLT estabelece hipótese de suspensão do contrato de trabalho pelo período de 2 a 5 meses para que o empregado participe de curso de qualificação profissional, na qual não será devido o pagamento de salários.

**Programa de Proteção ao emprego (PPE).** Recentemente (novembro/2015), foi promulgada a Lei nº 13.189/2015 prevendo nova hipótese de *lay off* como resposta ao aumento no número de desempregos diante de crise econômica. Nesse sentido, criou-se o **Programa de Proteção ao Emprego – PPE**.

De acordo com essa regulamentação, permite-se que a empresa reduza a jornada de trabalho de seus empregados em até 30% com a correspondente diminuição do salário. O valor pago pelo empregador após a redução não pode ser inferior ao salário mínimo. Para que essa redução seja válida, é necessária a celebração de acordo coletivo com o sindicato profissional. A redução pode ter duração de até 6 meses, prorrogáveis até o limite de 24 meses. O candidato deverá estar atento a essa nova legislação!

#### ATENÇÃO!

A dica a seguir somente consta no edital para Analista Judiciário. Diante da correlação com os demais assuntos da disciplina, recomenda-se a leitura para a prova de Técnico Judiciário.

#### 5. RENÚNCIA E TRANSAÇÃO

- Em razão do Princípio da Irrenunciabilidade e da Indisponibilidade que vigora no direito do trabalho, há restrição da autonomia da vontade, isto é, limita-se a possibilidade de negociação de direitos trabalhistas entre empregado e empregador. Ressalta-se que nesse tópico não será tratada a negociação coletiva (com participação do sindicato), pois nela há ampla possibilidade de transação, inclusive redução de direitos dos trabalhadores.
- **Renúncia** é um ato unilateral que recai sobre direito certo e atual, por exemplo, o empregado conquistou o direito de férias após um ano de trabalho e abriu mão (renunciaria) desse direito já conquistado, o que não é válido no direito do trabalho (conforme previsto no art. 9º da CLT).
- A **transação**, por sua vez, recai sobre direito duvidoso e requer um ato bilateral das partes, concessões recíprocas. Na transação há direitos disponíveis, cujos interesses são meramente particulares. A única possibilidade de transação individual extrajudicial, **prevista em lei**, está no art. 625-E da CLT, que trata da Comissão de Conciliação Prévia. Nesse caso, é possível que o trabalhador, individualmente, transacione

diretamente com seu empregador suas verbas trabalhistas. Fora essa hipótese da Comissão de Conciliação Prévia, nem mesmo com a presença de um representante sindical, a transação individual terá validade para o direito do trabalho.

- O **Programa de Demissão Voluntária – PDV** – ou programa de incentivo à demissão voluntária também é tratado, por alguns autores, como hipótese de transação individual de direitos trabalhistas. O PDV tem por objetivo conceder uma vantagem pecuniária ao empregado que se desligar do trabalho voluntariamente. É utilizado para reduzir os quadros da empresa e também para colocar fim ao contrato de trabalho. Importante destacar, entretanto, que o TST tem posicionamento no sentido de que a indenização paga no PDV não pode substituir as verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho. Aliás, o empregado que adere ao PDV não concede quitação geral do contrato, podendo, no futuro, discutir parcelas que não foram devidamente quitadas.
- **Quitação geral do contrato – PDV (Previsão em instrumento coletivo)**. Recentemente (abril/2015), o plenário do STF<sup>1</sup> adotou posição contrária à OJ nº 270 da SDI-I do TST ao decidir pela **validade da cláusula de quitação geral ampla e irrestrita das verbas trabalhistas** decorrentes do contrato de trabalho, desde que **previstas em acordo coletivo** e nos demais instrumentos assinados pelo empregado. Sustentou-se que a igualdade existente entre os entes coletivos (sindicato da categoria profissional e a empresa) possibilitaria a quitação geral das verbas trabalhistas no PDV. Em resumo, a regra persiste, ou seja, o empregado que adere ao PDV não concede quitação geral do contrato, exceto se houver previsão dessa quitação em instrumento coletivo.
- **Posicionamento doutrinário sobre transação**. De acordo com o professor Maurício Godinho Delgado, para as normas de **indisponibilidade absoluta** não cabe transação individual por atingirem o patamar mínimo civilizatório, por exemplo, o direito à anotação da CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador<sup>2</sup>. As normas de **indisponibilidade relativa**, por sua vez, não atingem o patamar mínimo civilizatório, o interesse é meramente particular. Exemplo de possibilidade de transação individual: forma de pagamento do salário (salário fixo ou salário variável). As parcelas de indisponibilidade relativa não podem ser objeto de renúncia.

## 6. CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

- **Documento obrigatório**. Não há formalidade específica para contratar o empregado, pois o contrato de trabalho poderá ser celebrado, inclusive, de forma verbal. Há, entretanto, exigência de um documento obrigatório do empregado, chamado de Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS. Esse documento é utilizado para identificação do empregado, servindo como meio de prova na área trabalhista e

1 RE nº 590415/SC – Relator Min. Roberto Barroso – Data de julgamento: 30/04/2015.

2 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 201.

previdenciária. A falta de anotação da CTPS não afasta o vínculo empregatício, mas possibilita que a empresa seja autuada pela fiscalização.

- **Prazo para anotação na CTPS.** O prazo para assinatura da carteira é de 48 horas, sob pena de pagamento de multa. Nas localidades onde não for emitida a CTPS, o empregado poderá ser admitido para exercer as atividades, pelo prazo de 30 dias. A empresa fica obrigada a permitir o comparecimento do empregado ao posto de emissão mais próximo.
- **Anotações obrigatórias na CTPS.** Os acidentes de trabalho são obrigatoriamente anotados pelo INSS na carteira do acidentado, conforme previsto no art. 30 da CLT.
- **Anotações desabonadoras.** É proibido ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado. Exemplo: empregado que é dispensado por justa causa, com suspeita de furto na empresa ou, ainda, o empregado que falta ao trabalho injustificadamente. O empregador, mesmo diante dessas condutas, não poderá descrevê-las na CTPS do empregado.
- **Prescrição e CTPS.** Na anotação da CTPS, para fins de comprovação perante o INSS, não se aplica o prazo previsto da Constituição Federal, ou seja, o prazo de 2 anos a partir do término do contrato de trabalho. Esse direito é imprescritível, conforme previsto no art. 11, § 1º, da CLT.

## 7. EMPREGADO

- **Importância de identificar o empregado.** A relação de emprego tem como principal característica a presença do empregado, parte mais fraca da relação jurídica. O Direito do Trabalho foi pensado e criado exatamente para proteger a figura desse trabalhador. Há necessidade, entretanto, de diferenciar o trabalhador em sentido amplo e o trabalhador com vínculo empregatício. A CLT e as demais normas trabalhistas são voltadas apenas à proteção dos direitos do empregado, ou seja, jornada de trabalho, FGTS, férias, descanso semanal remunerado, entre outros direitos, são direcionados aos empregados, por isso a importância de diferenciá-los dos trabalhadores autônomos, eventuais, estagiários etc. Veja o quadro a seguir, com os 4 requisitos para identificar o empregado:





- **Exclusividade.** Não há, na CLT, exigência de que o empregado preste serviços com exclusividade. Não é requisito para configurar o vínculo empregatício que ele trabalhe para apenas um único empregador. Há possibilidade de vários contratos de trabalho, com empresas diversas, simultaneamente.
- **Local da prestação de serviços.** O local da prestação de serviços também é irrelevante para configurar o vínculo empregatício. Veja, por exemplo, o trabalhador que presta serviços em domicílio desenvolvendo programas de computador; nessa situação, se houver a presença dos requisitos da relação empregatícia (habitualidade, onerosidade e subordinação), será configurada a relação de emprego, com o pagamento de todos os direitos trabalhistas.
- **Teletrabalho.** A CLT foi recentemente alterada, para prever o teletrabalho, ou seja, o trabalho executado a distância. Nesse caso, se as ordens são passadas pelo celular ou *e-mail*, configuram-se a subordinação e, conseqüentemente, o vínculo empregatício.
- **Experiência prévia (art. 442-A da CLT).** Recentemente, a CLT foi alterada para incentivar o ingresso de novos profissionais no mercado de trabalho. Como forma de proporcionar que trabalhadores, ainda sem experiência, possam ocupar novos postos de trabalho, o empregador está proibido de exigir do candidato comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 meses.

## 8. EMPREGADO RURAL (LEI Nº 5.889/73)

- **Direitos equiparados.** Inicialmente, o empregado rural não possuía os mesmos direitos dos empregados urbanos. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, ocorreu a equiparação de direitos entre empregados urbanos e rurais.
- **Prescrição para o empregado rural.** Houve alteração do art. 7º, XXIX, da CF/88, e o prazo prescricional do trabalhador rural passou a ser o mesmo do urbano: 2 anos para ingressar com a ação judicial, após a extinção do contrato, com possibilidade de pleitear os direitos trabalhistas dos últimos 5 anos, a contar da propositura da ação.

### 8.1. Peculiaridades dos Empregados Rurais

- **Aviso-prévio.** O aviso-prévio é dado pela parte (empregado ou empregador) que decidir pôr fim à relação empregatícia. Se a iniciativa partir do empregador, a legislação trabalhista prevê a redução da jornada de trabalho, como forma de proporcionar ao trabalhador a busca por um outro emprego. O empregado rural notificado da dispensa sem justa causa tem direito à redução de 1 dia por semana para buscar novo emprego, sem prejuízo da sua remuneração.
- **Intervalo intrajornada.** O intervalo concedido ao empregado rural para descanso e refeição, na jornada superior a 6 horas, será de acordo com os usos e costumes da região. Cabe frisar, entretanto, que o TST tem se posicionado no sentido de que o empregado rural que tenha jornada superior a 6 horas diárias possui o direito ao **intervalo de, no mínimo, 1 hora**. Caso não seja concedido esse intervalo mínimo, haverá o pagamento de horas extras, com base no art. 71, § 4º, da CLT.

- **Serviços intermitentes:** Outra particularidade diz respeito aos serviços intermitentes, em que há possibilidade de intervalos mais longos, como dos empregados que trabalham com gado leiteiro, que saem de madrugada para a primeira ordenha e voltam apenas no fim da tarde para a segunda. Esses intervalos de, no mínimo, 5 horas (art. 10, parágrafo único, Decreto nº 73.626/1974), não são computados na jornada de trabalho do empregado rural, mas devem estar expressamente ressalvados na CTPS do rural.
- **Trabalho noturno.** O ser humano não possui hábitos noturnos. Assim sendo, o trabalho noturno deve conter aspectos mais protetivos e possuir remuneração superior à do diurno. O horário noturno será de acordo com a atividade desenvolvida: a) na pecuária inicia-se às 20 horas e termina às 4 horas; b) na agricultura, a jornada será das 21 horas às 5 horas. A hora noturna rural, ao contrário do que acontece com o trabalhador urbano, não é reduzida, ou seja, a hora terá duração de 60 minutos. Durante a jornada noturna há necessidade de pagamento de adicional noturno de, no mínimo, 25% a mais que a hora diurna.
- **Salário-utilidade ou salário *in natura*.** O salário poderá ser pago em dinheiro ou, ainda, em utilidades, como alimentação e moradia. Essa forma de pagamento é chamada de salário *in natura* ou utilidades. Há possibilidade de desconto do salário mínimo para o pagamento das utilidades, respeitando os seguintes percentuais: a) até 20%, moradia; b) até 25%, pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região. Para esses descontos, há necessidade de prévia autorização do empregado rural; sem tal autorização, essas deduções serão nulas de pleno direito.

## 8.2. Contrato Temporário Rural (Art. 14-a da lei Nº 5.889/73)

- **Quem pode contratar?** Recentemente, houve alteração na lei para disciplinar a contratação por pequeno prazo do trabalhador rural, na tentativa de formalizar as contratações dos “diaristas do campo”. Apenas o empregador pessoa física poderá contratar sob essa modalidade, o que exclui as empresas rurais, cooperativas e demais pessoas jurídicas.
- **Contrato por prazo determinado.** Esse contrato será por prazo determinado, com duração máxima de 2 meses dentro do período de um ano. Veja que esse contrato possibilita vários períodos descontínuos.
- **CTPS opcional.** O empregador rural é obrigado a recolher as contribuições previdenciárias e efetuar os depósitos do FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Ademais, deverá anotar na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social – ou poderá fazer contrato escrito com o trabalhador rural.
- **Direitos trabalhistas.** O trabalhador rural contratado por curto período terá direito à remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, e todos os demais direitos de natureza trabalhista, relativos ao contrato por prazo determinado. Essas parcelas serão calculadas dia a dia e pagas diretamente ao trabalhador.
- **Para a semana antes da prova** segue o quadro de resumo sobre empregado rural:

<b>EMPREGADO RURAL (Lei nº 5.889/73)</b>	
<b>Empregado rural</b>	equiparação de direitos como os urbanos (art. 7º, CF/88).
	identificação: trabalha para empregador rural.
	prescrição: mesmo período dos trabalhadores urbanos (2 anos para ingressar na justiça/pedido dos últimos 5 anos).
<b>Peculiaridades do trabalhador rural</b>	aviso-prévio: redução de 1 dia por semana (iniciativa do empregador).
	intervalo: de acordo com usos e costumes da região.
	trabalho noturno (hora de 60 min): <ul style="list-style-type: none"> <li>• pecuária 20 h às 4 h.</li> <li>• agricultura 21 h às 5 h.</li> <li>• adicional noturno: 25%.</li> </ul>
	salário-utilidade (desconto sobre salário mínimo): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% moradia.</li> <li>• 25% alimentação.</li> <li>• prévia autorização.</li> </ul>
<b>Contrato temporário rural (art. 14-A, Lei Rural)</b>	empregador: pessoa física.
	duração: 2 meses dentro do período de 1 ano.
	recolher FGTS e contribuições previdenciárias.
	mesmos direitos dos demais empregados permanentes.

## 9. EMPREGADO DOMÉSTICO

O Brasil deu um importante passo rumo à efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, reconhecendo direitos básicos do empregado doméstico via EC-72 – 2013. Essa alteração será objeto dos próximos concursos públicos.

Recentemente, em junho de 2015, foi promulgada a **Lei Complementar nº 150/2015**, que passou a regulamentar o trabalho doméstico a partir dos novos direitos assegurados pela EC nº 72/2013 e trouxe diversas mudanças na disciplina dessa relação de emprego. As alterações promovidas certamente serão objeto dos concursos públicos vindouros, nos próximos anos, na área trabalhista.

**Requisitos específicos para identificar o empregado doméstico permanecem intactos, mesmo após a alteração constitucional (EC/72-2013).** O empregado doméstico tem os 4 requisitos “clássicos” para configurar o vínculo empregatício (pessoa física, onerosidade, subordinação e *continuidade*). Entretanto, para esse trabalhador há duas particularidades que o candidato deve sempre lembrar:

- 1) Finalidade não lucrativa.** É vedado que o empregado doméstico esteja inserido em uma atividade lucrativa da família, ou seja, não poderá prestar serviços a terceiros, mas apenas à família.