

DIREITOS SOCIAIS III

Art. 7º CRFB.

(...)

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;

Esse inciso aborda o tema “prescrição da ação trabalhista”. Dessa maneira, o trabalhador deve observar esse prazo prescricional ao ajuizar demanda trabalhista em face do empregador.

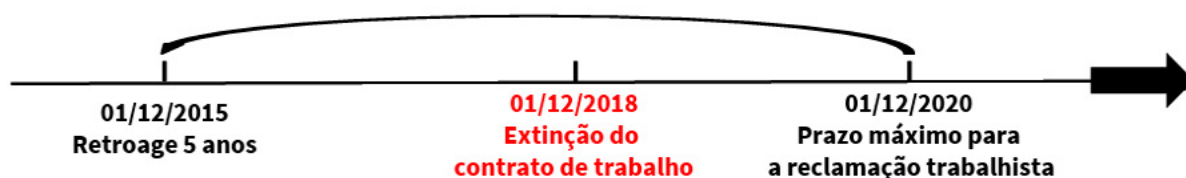
Para o ajuizamento da ação trabalhista deve ser observado o prazo de 2 anos, a contar da extinção do contrato de trabalho. Se a ação for ajuizada em prazo superior a 2 anos (a contar do término do contrato), ocorrerá a prescrição.

1) Deve-se verificar se transcorreram mais de 2 anos do término do contrato de trabalho até o ingresso da ação. Se sim, a ação estará prescrita. Se não, o juiz trabalhista receberá a ação.

Para que o juiz receba essa ação, a data do ajuizamento da demanda deverá observar esse prazo de 2 anos.

2) Caso o juiz julgue a ação procedente, serão devidos os direitos trabalhistas dos últimos 5 anos, a contar do recebimento da reclamação trabalhista.

Nesse caso, o trabalhador terá direito aos últimos 5 anos do que for pleiteado (por exemplo, últimos 5 anos de 13º salário), dos direitos trabalhistas que deveriam ter sido quitados.



Por exemplo, o contrato de trabalho de Joana foi encerrado em 01/12/2018. Ela terá o prazo de 2 anos para ajuizamento da reclamação trabalhista, ou seja, até o dia 01/12/2020. Se o ajuizamento ocorrer após esse prazo, ocorrerá a prescrição.

Joana, então, ajuíza a reclamação trabalhista em 01/12/2020. Ela poderá pleitear os últimos 5 anos (retroagindo 5 anos – 01/12/2015, a contar da data do ajuizamento), ou seja, de 01/12/2015 a 01/12/2018.

Contudo, se Joana ajuizar a demanda em 01/12/2018, ela poderá pleitear os direitos não cumpridos nos últimos 5 anos a contar dessa data (01/12/2018), ou seja, retroagindo até 01/12/2013 (de 01/12/2013 a 01/12/2018).

Ademais, se Joana ajuizar a demanda em 01/12/2019, ela poderá pleitear os direitos não cumpridos nos últimos 5 anos a contar dessa data (05/12/2018), ou seja, retroagindo até 01/12/2014 (de 01/12/2014 a 01/12/2018).

Portanto, para que a ação trabalhista seja recebida e conhecida, o trabalhador deverá ajuizar a demanda em até 2 anos, a contar da extinção do contrato de trabalho. Se for em prazo superior, a ação estará prescrita.

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

Não pode haver diferença de salários, de exercício de funções, ou de critério de admissão em razão da cor, estado civil, sexo ou idade.

A proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil tem caráter absoluto (não há exceção). Contudo, em relação à idade há ressalvas.

Idade: é admissível impor restrições se demonstrado a falta de aptidão para o exercício pleno de uma determinada função (exemplo: instrutor de paraquedismo – é uma função que depende de certa destreza, por isso, uma pessoa de idade avançada pode não ter essa destreza necessária). A doutrina e a jurisprudência trabalhista têm consolidado esse entendimento.

Portanto, em determinadas profissões, é possível estabelecer um teto, por razões de segurança e outros motivos.

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

Essa nomenclatura é a que consta na CRFB/88. Na verdade, a nomenclatura mais adequada é “pessoa com deficiência” (PCD).

Dessa maneira, há proibição de qualquer tipo de discriminação no que tange a salários e critérios de admissão de pessoa com deficiência.

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

Esse inciso é cobrado com certa frequência, e a cobrança é feita sobre a literalidade do artigo.

Dessa maneira, as férias (remuneradas com acréscimo de 1/3), por exemplo, são asseguradas a todo trabalhador urbano ou rural. Poderia ser estabelecido um direito às férias remuneradas apenas aos trabalhadores intelectuais? Não, porque isso configura uma



10m

discriminação. Assim, os direitos trabalhistas são os mesmos para todos os trabalhadores urbanos e para todos os trabalhadores rurais.

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;



O PULO DO GATO

15m

Esse artigo é muito cobrado em provas de concurso.

Só pode exercer trabalho noturno, perigoso ou insalubre o trabalhador com idade superior a 18 anos.

Do nascimento até os 14 anos incompletos, todo tipo de trabalho é proibido.

De 14 anos a 16 anos incompletos, só é permitido o trabalho na condição de aprendiz.

Dos 16 anos aos 18 anos incompletos, permite-se qualquer tipo de trabalho, desde que não seja noturno, perigoso ou insalubre.

A partir dos 18 anos, qualquer trabalho é permitido.

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

A CRFB/88 determina que há igualdade entre os direitos trabalhistas do trabalhador com vínculo permanente e os direitos trabalhistas do trabalhador avulso.

Trabalhador avulso: aquele que presta serviço a diversas empresas, sem vínculo empregatício, mediante a intermediação do sindicato da categoria ou de um órgão gestor de mão de obra (OGMO). Por exemplo, o estivador (trabalhador do porto que descarrega mercadoria) – ele não tem CTPS assinada; ele é um trabalhador avulso, trabalha quando chega mercadoria para ser descarregada. Ele não tem um empregador formal, ele é um trabalhador avulso.

Esse trabalhador, embora não tenha um empregador formal, deve ter os mesmos direitos dos demais trabalhadores.

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. (EC n. 72, de 2013)

Esse parágrafo – trazido pela EC n. 71/2013 – teve por intenção trazer igualdade de direitos entre os demais trabalhadores com vínculo empregatício permanente com os trabalhadores domésticos.



20m

Trabalhador doméstico: é aquele que presta serviço de natureza não econômica no âmbito residencial. Por exemplo, babá, jardineiro, motorista etc. Não se limita à faxineira – pessoa responsável pela limpeza da casa.

Porém, não pode ser eventual; para configuração desse direito, deve haver habitualidade. Busca a igualdade de direitos entre os trabalhadores, inclusive os domésticos.

Foram todos os direitos? Não! Foi determinado dessa maneira porque o empregador é uma pessoa física, razão pela qual não faz sentido garantir “direito à participação nos lucros ou resultados”, já que pessoa física não distribui lucro ou resultado, pois não exerce atividade econômica.



25m

São assegurados aos trabalhadores domésticos, independentemente de lei regulamentadora:

- 1) salário mínimo;
- 2) irredutibilidade do salário;
- 3) 13º salário;
- 4) proteção quanto à retenção dolosa do salário;
- 5) jornada de 44 horas semanais;
- 6) repouso semanal remunerado;
- 7) remuneração pelo serviço extraordinário;
- 8) férias + 1/3;
- 9) licença maternidade de 120 dias;
- 10) licença paternidade;
- 11) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, no mínimo, de 30 dias;
- 12) redução dos riscos inerentes ao trabalho;
- 13) aposentadoria;
- 14) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

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

16) 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.

Havendo lei regulamentadora, são direitos dos trabalhadores domésticos:

- 1) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa;
- 2) seguro-desemprego;
- 3) fundo de garantia do tempo de serviço;
- 4) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- 5) salário-família;

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

7) seguro contra acidentes de trabalho.

Esses direitos dependem de lei regulamentadora para serem implementados.



30m

Este material foi elaborado pela equipe pedagógica do Gran Concursos, de acordo com a aula preparada e ministrada pelo professor Luciano Pereira Dutra.

A presente gravação tem como objetivo auxiliar no acompanhamento e na revisão do conteúdo ministrado na videoaula. Não recomendamos a substituição do estudo em vídeo pela leitura exclusiva deste material.
