

SUMÁRIO

1. DESVENDANDO O COMPLIANCE	45
1.1. Governança corporativa: notas introdutórias.....	45
1.2. Quais são os princípios fundamentais da governança corporativa?.....	52
1.3. <i>Compliance</i> : O que significa agir em conformidade?	55
1.4. Conformidade x Integridade. A experiência legislativa brasileira	59
1.5. Quais são as vantagens da implementação de um programa de <i>compliance</i> ?	61
1.6. É possível a implementação de um programa de <i>compliance</i> em pequenas e médias empresas?.....	63
1.7. Quais são os pilares de um Programa de <i>Compliance</i> ?	65
1.8. ANEXO: Regulamentação do Programa de Integridade pelo Decreto 8.420/15	70
2. COMPLIANCE TRABALHISTA	75
2.1. Introdução	75
2.2. Riscos e desafios dos programas de <i>compliance</i> . <i>Bluwashing</i> ..	82
2.3. <i>Compliance</i> , controle interno, gerenciamento de riscos trabalhistas. Riscos legais. Riscos de <i>Compliance</i> . Riscos de imagem	86
2.4. Especificidades da implantação do programa de <i>compliance</i> trabalhista	90
2.5. <i>Compliance</i> trabalhista e formatação de Código de Ética e Código de Conduta. Qual a diferença entre Código de Conduta e Regulamento Interno?	94

2.6.	Canais específicos de denúncia e investigação no <i>compliance</i> trabalhista.....	103
2.7.	Auditoria trabalhista	108
2.8.	<i>Compliance</i> e prevenção de litígios trabalhistas	114
3.	CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO E COMPLIANCE	117
3.1.	Fase pré-contratual.....	117
3.1.1.	Definição dos requisitos para contratação.....	118
3.1.2.	Contratação de empregado ou outra modalidade de contratação.....	118
3.1.3.	Definição do perfil do empregado	119
3.1.4.	Discriminação na contratação	119
3.1.5.	É possível exigir experiência prévia e formação/qualificação profissional para a contratação do candidato?.....	121
3.1.6.	É possível fixar marcos de idade para a contratação do candidato?	121
3.1.7.	É possível restringir a contratação do candidato em razão de determinado sexo, cor, raça, etnia, origem, nacionalidade, crença religiosa, convicção filosófica ou política? ..	122
3.1.8.	É possível investigar a vida financeira do candidato para fins de contratação?.....	123
3.1.9.	É possível restringir a contratação em razão dos antecedentes criminais do candidato?.....	126
3.2.	Processo seletivo do empregado.....	128
3.2.1.	Uma empresa pode exigir foto no currículo? Não seria uma forma de assegurar um padrão estético?.....	129
3.2.2.	Uma empresa pode exigir o estado civil ou outras informações relacionadas à situação familiar do candidato no currículo?.....	130
3.2.3.	É possível a utilização de polígrafo por parte da empresa durante a etapa de entrevista ou dinâmica de grupo do processo seletivo do candidato?	130
3.2.4.	Uma empresa pode armazenar dados pessoais ou fazer a retenção de documentos dos candidatos mesmo após o encerramento do processo seletivo de contratação?..	131

3.2.5.	O empregador deve observar a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no que diz respeito ao armazenamento de dados e retenção de documentos pessoais?.....	132
3.2.6.	Exame médico admissional.....	138
3.2.7.	É possível a realização de exame médico visando a investigação do patrimônio genético do candidato?.....	141
3.2.8.	É possível a realização de exame médico visando atestar o estado gravídico da candidata ou da empregada?.....	142
3.2.9.	Caso seja constatada a gravidez da empregada após a contratação para desempenhar função ou atividade em ambiente totalmente insalubre quem deve arcar com a sua remuneração?.....	144
3.2.10.	A regra da impossibilidade de seleção ou mitigações seletivas e afastamento de gestantes de ambientes nocivos não se aplica às estagiárias, já que estas não possuem vínculo de emprego?	146
3.2.11.	O empregador pode ser responsabilizado pela desistência da formação do contrato de trabalho ou pela quebra da promessa de contratação?	146
3.2.12.	O empregador pode ser responsabilizado pela perda de uma chance?	149
3.2.13.	O empregador pode ser responsabilizado pela retenção indevida de documentos do candidato?.....	153
3.2.14.	O registro de cancelado feito pelo empregador na CTPS do empregado configura o dever de indenizar?	154
3.2.15.	O período de treinamento é considerado como tempo de serviço? É possível realizar atividades reais e estabelecer controle de horário?.....	155
3.3.	Registro do empregado e anotação da Carteira de Trabalho	156
3.3.1.	Qual o prazo de registro e anotação da CTPS? Quais informações são obrigatórias?.....	157
3.3.2.	O empregador pode anotar informações desabonadoras na CTPS do empregado?.....	161
3.4.	O que são cláusulas especiais e quais são os seus requisitos de validade?	163

3.4.1.	O que é a cláusula de permanência ou fidelização compulsória? E a cláusula de não concorrência?.....	164
3.4.2.	O que é a cláusula de não recrutamento?	169
3.4.3.	O que é a cláusula de exclusividade?.....	170
3.4.4.	O que é a cláusula de sigilo ou confidencialidade?.....	170
3.4.5.	O que é a cláusula raio?	171
3.5.	Contrato de trabalho	171
3.5.1.	Quais são as principais formas de celebração do contrato de trabalho? Existem prazos a serem observados pelo empregador?	172
3.5.2.	Quais são os efeitos específicos do contrato de trabalho por prazo indeterminado em relação aos contratos por prazo determinado?.....	174
3.5.3.	Quais são os principais tipos de contrato a termo?.....	175
3.5.4.	Qual deve ser a forma de celebração do contrato a termo? O contrato de experiência deve ser celebrado por escrito?	175
3.6.	Contratação de mão de obra	176
3.6.1.	Existe diferença entre o contrato de trabalho e o contrato de emprego?	176
3.6.2.	O que caracteriza a relação empregatícia?.....	176
3.6.3.	O que caracteriza o contrato de trabalho intermitente?	177
3.6.4.	Essa modalidade de contratação vem sendo bem acolhida no Brasil? Quais são os dados oficiais sobre o trabalho intermitente em nosso país?	177
3.6.5.	Durante o período de inatividade, o empregado pode prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços?.....	178
3.6.6.	O período de inatividade pode ser considerado como tempo à disposição do empregador?	178
3.6.7.	O contrato de trabalho intermitente pode ser aplicado à categoria dos aeronautas?.....	178
3.6.8.	Quais são os requisitos para a celebração do contrato de trabalho intermitente?.....	179

3.6.9.	O pagamento de remuneração, horária ou diária, superior à dos trabalhadores da empresa contratados por prazo indeterminado pode ser considerado ato discriminatório?...	179
3.6.10.	Qual o prazo para pagamento do salário do intermitente e quais verbas são devidas após a prestação de serviço? .	180
3.6.11.	O contrato de trabalho intermitente permite a convocação do empregado por meio de WhatsApp ou qualquer outra rede social de mensagens?.....	181
3.6.12.	Qual o prazo de resposta do empregado convocado para prestar serviços na modalidade de contrato de trabalho intermitente?.....	182
3.6.13.	Quando o empregado é convocado pelo empregador para a prestação de serviços via WhatsApp, a contagem do prazo para resposta se inicia da visualização da respectiva mensagem?	182
3.6.14.	Aceita a oferta, a parte que descumprir o contrato fica obrigada a indenizar?.....	183
3.6.15.	O empregador tem o dever de recolher contribuições previdenciárias bem como efetuar o depósito do FGTS no contrato de trabalho intermitente? Mesmo se o salário recebido não atingir a cifra do mínimo?.....	183
3.6.16.	O empregado no contrato de trabalho intermitente faz jus ao parcelamento das férias?.....	184
3.6.17.	O empregado no contrato de trabalho intermitente pode solicitar o abono pecuniário de férias?.....	185
3.6.18.	A comissão de representantes dos empregados contratados em regime de contrato de trabalho intermitente substitui a atuação dos sindicatos?.....	185
3.6.19.	O cumprimento da cota de contratação de pessoas com deficiência pode ser atingido por meio da pactuação de contratos de trabalho intermitentes?	186
3.6.20.	Os contratos de trabalho intermitentes podem ser levados em consideração para fins de implemento do percentual da cota de pessoas com deficiência e aprendizagem? ...	187
3.6.21.	É possível contratar trabalhadores sob a modalidade intermitente para o fim de substituir grevistas?	188

3.6.22.	O contrato de trabalho intermitente assegura o direito à percepção do seguro-desemprego?.....	189
3.6.23.	Nos períodos em que não há prestação de serviços, é possível suspender o plano de saúde?	189
3.6.24.	Como fica a compensação do salário-maternidade se o empregado prestou serviço para vários empregadores?	192
3.6.25.	Se o empregado intermitente for convocado por mais de 2 (dois) dias em uma semana, isso descaracteriza o contrato?	193
3.6.26.	Qualquer atividade comporta trabalho intermitente?	193
3.6.27.	O que caracteriza o contrato de trabalho do autônomo?....	194
	3.6.27.1. A contratação do trabalhador autônomo com exclusividade e de forma contínua configura vínculo empregatício?.....	195
3.6.28.	O que diferencia o contrato empregatício do contrato de empreitada?	196
3.6.29.	O que caracteriza o contrato de representação comercial e/ou o contrato de agência e distribuição?	196
3.6.30.	É obrigatório o registro dos que exerçam a representação comercial autônoma nos Conselhos Regionais? Quem não pode ser representante comercial?	197
3.6.31.	Quais são os documentos necessários para o registro nos Conselhos Regionais dos Representantes Comerciais? ...	198
3.6.32.	O que deve constar obrigatoriamente no contrato de representação comercial?.....	199
3.6.33.	Qual é a forma de remuneração do representante comercial e/ou do agente de distribuição?.....	200
3.6.34.	Quais são as hipóteses de rescisão do contrato de representação comercial e/ou contrato de agência e distribuição?	201
3.6.35.	Qual a diferença do contrato de representação mercantil e/ou contrato de agência e distribuição com a relação empregatícia?.....	202
3.6.36.	Quais são as características e os requisitos de validade do contrato de aprendizagem?	203

3.6.37.	Quais são os direitos dos empregados aprendizes? Quem pode efetivar a contratação do menor aprendiz?	204
3.6.38.	Quais são as hipóteses de rescisão do contrato de aprendizagem?.....	205
3.6.39.	Quais são as características e os requisitos de validade do contrato de estágio?.....	205
3.6.40.	Quais são os direitos dos estagiários?	208
3.6.41.	Qual o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes? A lei assegura um percentual de cota de contratação para a pessoa deficiente?	209
3.6.42.	Quais foram as alterações promovidas pelo Programa Emprega Mais Mulheres?	210
3.7.	O que se compreende por cooperativas de trabalho?.....	212
3.7.1.	Existe vínculo empregatício entre os cooperados? É possível a contratação de empregados pela cooperativa? ...	213
3.7.2.	Qual a diferença entre cooperativa de produção e cooperativa de serviços?	214
3.7.3.	A lei exige número mínimo de sócios para a constituição de uma cooperativa de trabalho? Quais são os direitos dos sócios?	215
4.	SALÁRIO E REMUNERAÇÃO.....	217
4.1.	Salário.....	217
4.1.1.	Conceito.....	218
4.2.	Remuneração	219
4.2.1.	Conceito.....	219
4.2.1.1.	Gorjeta	220
4.2.1.2.	Integração	228
4.2.2.	Luvras e Bicho.....	231
4.3.	Elementos do salário	232
4.3.1.	Breves Comentários às modificações trazidas pela Lei nº 13.467/17 ao art. 457 da CLT	234

4.4.	Salário-utilidade	237
4.4.1.	Conceito e Requisitos.....	237
4.4.2.	Pagamento em Dinheiro	240
4.4.3.	Espécies e Valor da Utilidade	241
4.4.4.	Descontos	244
4.4.5.	Utilidades Controversas	247
4.4.5.1.	Habitação.....	247
4.4.5.2.	Transporte.....	249
4.4.5.3.	Vale-transporte.....	252
4.4.5.4.	Vestuário.....	255
4.4.5.5.	Higiene, Previdência, Saúde, Educação e Lazer.....	258
4.4.5.6.	Cultura	260
4.5.	Gratificações.....	261
4.5.1.	Gratificação de Função	266
4.5.2.	Gratificação Semestral	269
4.5.3.	Gratificação de Quebra de Caixa	270
4.5.4.	Gratificação Natalina ou Décimo Terceiro Salário.....	271
4.5.5.	Gratificação de Balanço ou Participação nos Lucros	278
4.5.6.	Gratificação por Tempo de Serviço	284
4.6.	Comissões.....	285
4.6.1.	Vendedor Pracista e Representante Comercial – Comis- sões.....	292
4.7.	Prêmios e sua concepção originária	295
4.7.1.	Qual a diferença entre prêmios, gratificações e adicio- nais?.....	297
4.7.2.	Qual foi a primeira remodelação do conceito de salário, prêmios e gratificações?	298
4.7.3.	Existe a possibilidade de exclusão da natureza salarial por meio de norma coletiva para prêmios pré-contratados?	300
4.7.4.	Qual foi a segunda remodelação do conceito de salário, prêmios e gratificações?	301

4.8.	Ajuda de custo e diárias de viagem	304
4.9.	Complementação de aposentadoria	306
4.10.	Adicionais	311
4.10.1.	Conceito.....	311
4.10.2.	Tipos	312
4.10.2.1.	Adicional Noturno	312
4.10.2.2.	Adicional de Hora Extra.....	316
4.10.2.3.	Art. 61 da CLT	317
4.10.2.4.	Invalidez do Acordo de Compensação.....	319
4.10.2.5.	Valores dos Adicionais de Horas Extras.....	322
4.10.2.6.	Adicional de Insalubridade e Periculosidade....	322
4.10.2.6.1.	Introdução.....	322
4.10.2.6.2.	Taxatividade	324
4.10.2.6.3.	Insalubridade	328
4.10.2.6.4.	Periculosidade.....	334
4.10.2.6.5.	Enquadramento das Atividades Insalubres e Perigosas e Prova Pericial.....	337
4.10.2.6.6.	Acumulação dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade ...	340
4.10.2.7.	Adicional de Penosidade	341
4.10.2.8.	Adicional de Transferência	342
4.11.	Abonos.....	351
4.12.	Verba de representação	352
4.13.	PIS-PASEP.....	353
4.14.	<i>Stock options</i>	355
4.15.	Projeções ou integrações	355
4.15.1.	Considerações Gerais.....	355
4.15.2.	Habitualidade	357
4.15.2.1.	13º Salário	358
4.15.2.2.	Férias.....	360

4.15.2.3.	Aviso Prévio e Parcelas da Rescisão Contratual	361
4.15.2.4.	RSR	363
4.15.2.5.	Comissionistas	365
4.16.	Qual o prazo, a forma e o local para o pagamento de salário?...	366
4.17.	É possível o pagamento de salário em moeda estrangeira?.....	367
4.18.	Igualdade salarial – Equiparação e Salário-Substituição	368
4.18.1.	Equiparação Salarial	369
4.18.1.1.	Requisitos.....	369
4.18.1.1.1.	Contemporaneidade.....	370
4.18.1.1.2.	Mesmo Empregador.....	371
4.18.1.1.3.	Identidade de Atribuições	373
4.18.1.1.4.	Mesma Localidade x Mesmo Estabelecimento	375
4.18.1.1.5.	Diferença de Tempo na Função Não Superior a Dois Anos a Favor do Modelo x Diferença de Tempo no Emprego Não Superior a Quatro Anos a Favor do Modelo.....	376
4.18.1.1.6.	Identidade de Produtividade e Perfeição Técnica	377
4.18.1.1.7.	Inexistência de Plano de Cargos e Salários com Previsão Alternada de Promoção por Antiguidade e Merecimento x Inexistência de Plano de Cargos e Salários, Podendo Conter Previsão de Promoção por Merecimento e/ ou por Antiguidade.....	378
4.18.1.1.8.	Mesmo Regime Jurídico e Empregado Público	380
4.18.1.1.9.	O Modelo Não Pode Ser Empregado Readaptado.....	381

4.18.1.1.10.	Desnível Salarial Originado de Sentença × Equiparação em Cadeia Vedada	381
4.18.1.1.11.	Discriminação Salarial por Etnia ou Sexo	382
4.18.1.1.12.	Número de Paradigmas.....	382
4.18.1.1.13.	Ônus da Prova	383
4.18.2.	Enquadramento e Desvio de Função	384
4.18.3.	Salário-substituição	385
4.18.3.1.	Conceito e Requisitos.....	385
4.19.	Quais as garantias de proteção relacionadas ao salário?.....	387
5.	JORNADA.....	391
5.1.	Fundamentos da limitação de trabalho e importância para o <i>compliance</i> trabalhista.....	391
5.2.	Significados das nomenclaturas associadas a jornada e horário de trabalho.....	392
5.3.	Tempo à Disposição.....	394
5.3.1.	Art. 4º da CLT	394
5.3.2.	Horas <i>In Itinere</i> – vigente antes da Lei nº 13.467/17.....	399
5.3.2.1.	Itinerário Casa-Trabalho-Casa – antes da Lei nº 13.467/17	401
5.3.2.2.	Empresa Situada em Local de Difícil Acesso ou Não Guarneçada por Transporte Público e “Regular” – antes da Lei nº 13.467/17	401
5.3.2.3.	Condução Fornecida pelo Empregador – antes da Lei nº 13.467/17	403
5.3.3.	Sobreaviso e Prontidão	404
5.3.4.	Intervalo não Previsto em Lei.....	408
5.3.5.	Intervalo não Concedido ou Suprimido	409
5.3.6.	Intervalo Concedido Parcialmente	414
5.4.	Trabalho Além da Jornada.....	415
5.4.1.	Horas Extras Obrigatórias	418

5.4.1.1.	Hora Extra Obrigatória do art. 61 da CLT	418
5.4.1.2.	Ferrovário.....	421
5.5.	Compensação de Jornada	422
5.5.1.	Limite de Dez Horas por Dia.....	426
5.5.2.	Limite de Duas Horas por Dia.....	427
5.5.3.	Forma.....	428
5.5.4.	Prazo Máximo.....	431
5.5.5.	Condições Especiais	431
5.5.6.	Banco de Horas Negativo.....	431
5.5.7.	Banco de Horas Especial da MP 927/2020 e as consequências de sua caducidade.....	433
5.5.8.	Empregado Público	435
5.6.	Turnos Ininterruptos de Revezamento.....	436
5.7.	Alteração da Jornada	440
5.8.	Contrato por Tempo Parcial	443
5.9.	Jornada Noturna	447
5.9.1.	Hora Extra Noturna	449
5.10.	Trabalhadores excluídos.....	450
5.10.1.	Constitucionalidade do Art. 62 da CLT	451
5.10.2.	Excluídos.....	453
5.10.2.1.	Empregado de Confiança que Tenha Padrão mais Elevado de Vencimentos	453
5.10.2.2.	Função de Confiança.....	453
5.10.2.3.	Primeiro Grupo – “Gerente”	455
5.10.2.4.	Segundo Grupo – “Gerentão”.....	456
5.10.2.5.	Percepção de Gratificação de 40% ou Majoração Salarial Correspondente a 40%.....	461
5.10.2.6.	Terceiro Grupo – Diretores	464
5.10.3.	Trabalhadores Externos	467
5.10.3.1.	Primeiro Grupo.....	467
5.10.3.1.1.	Trabalhador em Domicílio	469
5.10.3.1.2.	Motoristas.....	471

5.10.3.2.	Segundo Grupo.....	472
5.10.3.3.	Terceiro Grupo.....	472
5.10.3.4.	Anotação na CTPS da Condição de Trabalhador Externo.....	473
5.10.4.	Teletrabalho.....	473
5.11.	OS RISCOS DO REGIME 12X36	483
5.12.	Os riscos da prorrogação de jornada em atividades insalubres .	485
5.13.	Os riscos da adoção do registro de ponto por exceção.....	486
5.14.	O cumprimento de jornada exaustiva pode configurar dano existencial?.....	490
5.15.	Ajustes de jornada como estratégia de clima organizacional	493
6.	ALTERAÇÃO CONTRATUAL	497
6.1.	Quais são os limites para a alteração das condições de trabalho e do <i>jus variandi</i> do empregador?	497
6.2.	Promoção, reversão e rebaixamento	499
6.3.	Quais são as hipóteses admitidas para a alteração do local de trabalho?	501
6.3.1.	Em que hipóteses será devido o adicional de transferência?	502
6.3.2.	Qual a definição de domicílio para fins trabalhistas?.....	508
6.3.3.	O pagamento do adicional de transferência poderá ser suprimido?.....	509
6.3.4.	A transferência pode ser utilizada como punição?	509
6.3.5.	Quais são as hipóteses em que a transferência não poderá ocorrer?.....	509
6.4.	A jornada pactuada inicialmente pode ser alterada?.....	511
6.5.	O empregador pode reduzir os salários dos funcionários?.....	513
6.6.	Os adicionais salariais podem ser suprimidos?.....	514
7.	PODERES DO EMPREGADOR	519
7.1.	Quais são os limites dos programas de <i>compliance</i> e dos poderes patronais?.....	519

7.2.	É permitida revista pessoal e íntima dos empregados?.....	521
7.3.	A empresa pode exigir um padrão de vestimentas de seus empregados?.....	525
7.3.1.	Quais são os limites para a adoção de um código de vestimenta (“dress code”) pela empresa?	525
7.4.	O empregador pode monitorar o uso do computador e correio eletrônico pelo empregado?	528
7.4.1.	Quais os requisitos para a adoção da política BYOD (“Bring your own device”)?	531
7.5.	É possível o controle do uso de álcool e drogas pelos empregados?	531
7.6.	É possível o controle da vida extralaboral do empregado nas redes sociais e grupos de “WhatsApp”?	534
7.6.1.	Deve existir regulamentação para o uso de grupos em aplicativos de troca de mensagens pelos funcionários? .	541
7.7.	Qual o limite para a utilização dos Registros Biométricos dos empregados?.....	547
7.8.	É possível a utilização de geolocalização dos empregados?	548
7.9.	Quais os limites para o videomonitoramento e para gravação sonora?.....	549
7.10.	É possível o controle de relacionamentos afetivos entre empregados e demais integrantes da empresa?.....	553
8.	RESCISÃO CONTRATUAL	555
8.1.	Quando a dispensa do empregado pode ser considerada abusiva?.....	555
8.2.	Quando a dispensa do empregado pode ser considerada discriminatória?	556
8.2.1.	A dispensa do empregado logo após a cessação do benefício previdenciário pode ser considerada ato discriminatório por parte do empregador?	557
8.2.2.	O empregado que tem doença ocupacional reconhecida após a extinção do contrato de trabalho faz jus à reintegração?	560

8.2.3.	Quais doenças podem ou não ser consideradas estigmatizantes segundo o entendimento do TST?	561
8.3.	Existe alguma particularidade a ser observada na dispensa da pessoa com deficiência ou reabilitada?.....	564
8.3.1.	Caso não seja contratado um substituto para o empregado dispensado, mas o percentual esteja acima do necessário, haveria ilegalidade?	564
8.4.	Existe alguma diferença entre a estabilidade e a garantia de emprego?	566
8.4.1.	Quadro sinótico de garantias provisórias no emprego ...	566
8.4.2.	O dirigente sindical pode ser dispensado?	567
8.4.3.	O empregador pode transferir o dirigente sindical para localidade diversa da que foi eleito representante da sua respectiva categoria?	568
8.4.4.	Caso ocorra a extinção da atividade empresarial, o empregador deve indenizar o dirigente sindical? O registro da candidatura do dirigente sindical no curso do aviso prévio lhe assegura a mencionada estabilidade?.....	568
8.4.5.	O membro de conselho fiscal de sindicato, o delegado sindical e o delegado de conselho de representantes de federação ou confederação possuem estabilidade provisória no emprego?	569
8.4.6.	O dirigente sindical patronal possui estabilidade provisória no emprego? O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical faz jus à mencionada estabilidade provisória?	570
8.4.7.	A ação trabalhista ajuizada após o término do período de garantia no emprego configura o abuso de direito? É possível a concessão do aviso prévio durante o período de estabilidade provisória no emprego?.....	571
8.5.	Quais são os cuidados rescisórios que o empregador deve ter para evitar ser responsabilizado frente à estabilidade provisória da gestante?.....	571
8.5.1.	O empregador fica obrigado a indenizar a empregada gestante caso haja a recusa injustificada para retornar ao emprego?	572

8.5.2.	O empregado submetido a contrato de trabalho a termo goza da estabilidade provisória decorrente de gravidez e acidente de trabalho?.....	574
8.5.3.	A estabilidade provisória no contrato a termo transmuta a natureza do contrato ou proporciona a mera prorrogação do termo?.....	575
8.5.4.	A estabilidade provisória decorrente de acidente do trabalho ou doença profissional prevista em instrumento coletivo vigora após o término do período de vigência? A norma coletiva pode condicionar garantia de emprego à constatação da doença profissional por médico do INSS?.....	577
8.5.5.	A existência de estabilidade provisória demanda a homologação do pedido de demissão no sindicato mesmo após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)?.....	578
8.5.6.	Existe a necessidade de inquérito judicial para apuração de falta grave na rescisão do contrato de trabalho dos membros do Conselho Nacional da Previdência Social (CNPS) e dos diretores de cooperativa?	579
8.5.7.	Existe a necessidade de inquérito judicial para apuração de falta grave na rescisão do contrato de trabalho da gestante?	579
8.5.8.	Os suplentes dos diretores e os membros do Conselho de Administração da cooperativa são detentores de estabilidade provisória no emprego?	580
8.5.9.	O servidor público celetista e o empregado de empresa pública e sociedade de economia mista são portadores de estabilidade no emprego? É necessária a motivação da dispensa do empregado público? Caso não exista motivação é cabível a reintegração do empregado?.....	581
8.5.10.	É obrigatória a assistência de sindicato ou a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para a efetivação das dispensas coletivas?	583
8.5.11.	Programa de Demissão Voluntária. Quais os seus requisitos e efeitos?	584
8.6.	O Distrato do Art. 484-A da CLT. Quais os direitos devidos?.....	590
8.6.1.	Como fica o aviso prévio trabalhado no distrato do art. 484-A da CLT?.....	590

8.7.	Justa Causa.....	591
8.7.1.	Tipicidade da Conduta	592
8.7.2.	Qual o prazo em que deve ser realizada a punição para que se atenda à imediaticidade e não configure perdão tácito?.....	594
8.7.3.	Como avaliar a gravidade da falta? É possível aplicar a justa causa mesmo que tenha havido apenas uma falta grave?	596
8.7.4.	É conveniente que haja fixações de direitos, deveres e responsabilidades em normas internas? O seu descumprimento pode caracterizar justa causa?.....	598
8.7.5.	É necessário comunicar o motivo da justa causa?.....	600
8.7.6.	A justa causa de improbidade refere-se apenas ao desfalque ao patrimônio da empresa?.....	602
8.7.7.	Qual a diferença entre incontinência de conduta e mau procedimento?	602
8.7.8.	A hipótese de negociação habitual seria apenas aquela realizada em serviço?.....	603
8.7.9.	O empregado que é detido ou preso provisoriamente pode ter o seu contrato de trabalho rescindido por justa causa?	604
8.7.10.	O que configuraria desídia para fins de justa causa?.....	605
8.7.11.	A embriaguez habitual ainda pode ser considerada justa causa?.....	605
8.7.12.	Quais os requisitos para o abandono de emprego?	606
8.7.13.	É possível realizar a publicação em jornal para fins de demonstração da intenção de abandonar?.....	606
8.7.14.	O ato lesivo da honra ou boa fama pode ser configurado por condutas em redes sociais?.....	606
8.7.15.	Rescisão Indireta	607
8.7.16.	Qualquer obrigação alheia ao contrato é suficiente para legitimar rescisão indireta com fundamento no art. 483, “a”, da CLT?.....	608
8.7.17.	O atraso de salários e a ausência de depósitos de FGTS podem ensejar rescisão indireta por descumprimento de obrigações contratuais?	609

8.7.18.	Cuidados necessários para que o exercício do poder empregatício, especialmente através de punições exemplares, não configure a hipótese do “rigor excessivo” do art. 483, “b”, da CLT	612
8.7.19.	Empregado dispensado por Inteligência Artificial ou por ferramentas eletrônicas como o WhatsApp (Dispensa Vexatória).....	613
8.7.20.	A empresa pode ser obrigada a promover a recolocação profissional do empregado dispensado (<i>outplacement</i>)?.....	613
8.7.21.	Qual o prazo para pagamento de verbas rescisórias e entrega de documentos da extinção contratual na hipótese de aviso prévio indenizado? Deve-se levar em consideração a projeção do aviso prévio?.....	614
8.8.	Quadro Sinótico de Verbas Rescisórias.....	615
9.	DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO	619
9.1.	Distingue-se a não discriminação da isonomia?	619
9.1.1.	O que diferencia a discriminação direta da indireta?	620
9.1.2.	O empregador pode ser responsabilizado pela prática de discriminação no meio ambiente do trabalho?.....	620
9.1.3.	A utilização de algoritmos pelo empregador pode configurar prática discriminatória?.....	621
9.2.	O que se compreende por integridade do ambiente de trabalho?....	623
9.3.	O que se compreende por organizações de tendência?.....	624
9.3.1.	As indagações sobre orientação política, religiosa e sexual do candidato ao emprego, assim como as exigências de que o empregado comungue de determinado credo ou filosofia, inclusive fora do ambiente de trabalho, nas organizações de tendência constitui ato discriminatório por parte do empregador?.....	625
9.3.2.	Todos os trabalhadores das organizações de tendência precisam estar em harmonia com a diretriz ideológica da instituição e podem ser objeto de controle em sua vida extralaboral?.....	625
9.3.3.	Quais são os requisitos para a dispensa por justa causa de um empregado por questões ideológicas?.....	628

9.3.4.	O que se compreende por dever de acomodação razoável?	629
9.3.5.	O que se compreende por teoria do impacto desproporcional sobre grupos em desvantagem?.....	630
9.4.	O que se compreende por qualificações vocacionais de boa-fé? ...	633
9.4.1.	Qual a diferença entre o termo <i>lookism</i> e <i>aschimofobia</i> ?.....	635
9.4.2.	Constitui ato discriminatório por parte do empregador a rescisão do contrato de trabalho em razão da aparência?	636
9.5.	Aspectos psicossociais no trabalho.....	638
9.5.1.	O que se compreende por assédio moral nas relações de trabalho?	640
9.5.2.	Em quais modalidades pode se configurar o assédio moral?	641
9.5.3.	O desconhecimento da prática de assédio moral horizontal por parte do empregador ou superior hierárquico exclui a sua responsabilidade mesmo frente à existência de canais de denúncias na empresa (<i>whistleblowing</i>)? ..	642
9.5.4.	Quais são os requisitos para a caracterização do assédio moral?.....	643
9.5.5.	O que diferencia o assédio sexual do assédio moral?.....	643
9.5.6.	A restrição da liberdade religiosa pode ser considerada assédio moral?	643
9.5.7.	A gordofobia configura prática discriminatória ou assédio moral no meio ambiente de trabalho?.....	646
9.6.	Gestão por <i>stress (straining)</i> e síndrome de burnout	648
9.6.1.	Quais são os principais sintomas clínicos da síndrome de burnout?.....	649
9.6.2.	Quais são as principais consequências sociais da síndrome de burnout?.....	650
9.6.3.	Quais são os fatores de riscos relacionados à síndrome de burnout?.....	651
9.6.4.	O excesso de trabalho, além de ser considerado como um dos fatores de risco para o desencadeamento da síndrome de burnout, pode ser considerado como <i>Dumping Social</i> ? ...	652

9.6.5.	Quais são as atividades laborais suscetíveis ao desencadeamento da síndrome de burnout?.....	654
9.6.6.	Quais são as medidas de prevenção da síndrome de burnout?	654
9.6.7.	Qual é a responsabilidade do empregador frente ao desencadeamento da síndrome de burnout?.....	655
9.7.	O que se compreende por Karoshi?.....	658
9.7.1.	Qual a relação da fadiga com a síndrome de burnout e a Karoshi?	658
9.7.2.	Quais são os profissionais mais suscetíveis a Karoshi? ...	659
9.7.3.	Qual é a responsabilidade do empregador frente aos casos de Karoshi?.....	659
10.	TERCEIRIZAÇÃO E “DUE DILIGENCE”	661
10.1.	O que pode ser considerado como trabalho temporário?.....	663
10.1.1.	O que pode ser considerado como terceirização?.....	664
10.1.2.	Qual a diferença entre trabalho temporário e terceirização?	664
10.1.3.	O que se entende por agência de colocação?.....	665
10.1.4.	Como pode ser compreendida a figura do “marchandage”?.....	666
10.1.5.	O que se compreende por Empresa de Trabalho Temporário?	666
10.1.6.	O que se compreende por Empresa de Prestação de Serviços?.....	666
10.1.7.	O que se compreende por Tomadora de Serviço?.....	667
10.1.8.	O que se compreende por Contratante?.....	667
10.1.9.	Quais são os elementos que caracterizam a terceirização válida?.....	667
10.1.10.	Qual é o enquadramento sindical dos terceirizados em geral? Qual é o enquadramento sindical dos trabalhadores temporários?	670
10.2.	Qual o alcance do princípio da isonomia na questão do atendimento médico, ambulatorial e de refeição dos terceirizados?...	675

10.2.1.	Qual o alcance do princípio da isonomia no contexto da fixação do valor do salário do terceirizado?	676
10.3.	Quais são os reflexos trabalhistas vivenciados após o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252?.....	678
10.3.1.	O que torna uma terceirização ilícita após o julgamento da ADPF 324?	679
10.4.	O que se compreende por capacidade econômica compatível com a prestação DE SERVIÇOS?	682
10.5.	Quais são os reflexos trabalhistas vivenciados da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 26?	684
10.6.	A sociedade simples, unipessoal e o MEI podem ser empresas prestadoras de serviços a terceiros?	685
10.7.	A terceirização como serviço e o risco da sua mecanização	686
10.8.	A quem compete a direção do trabalho nos casos de terceirização?.....	688
10.9.	O que se extrai da Teoria do “Joint Employment”? Qual a relação da Teoria do “Joint Employment” no contexto da Terceirização?.....	690
10.9.1.	Qual é a regra geral em matéria de responsabilidade da Empresa Tomadora de Serviços?.....	692
10.9.2.	Há responsabilidade solidária da Empresa Tomadora de Serviços em caso de falência?	693
10.9.3.	A disciplina da terceirização prevista na Lei nº 6.019/74 aplica-se à Administração Pública?	694
10.9.4.	Quais são os efeitos do Decreto 9.507/2018 e da Portaria 443/2018 na terceirização no âmbito da Administração Pública?	695
10.9.5.	Todos os serviços listados na Portaria 443/2018 podem ser automaticamente terceirizados?.....	698
10.9.6.	Em que medida a Administração Pública deve fiscalizar o cumprimento dos direitos trabalhistas dos empregados da prestadora de serviços?.....	699
10.9.7.	A incidência do Decreto 9.507/2018 é limitada à União Federal?	702
10.9.8.	Qual é o tipo de responsabilidade da Administração Pública perante as obrigações trabalhistas dos terceirizados?....	703

11. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	707
11.1. introdução	707
11.2. A relevância da proteção de dados no contexto das relações de trabalho	709
11.3. Fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados	711
11.4. Princípios da LGPD.....	713
11.5. Conceituações centrais da LGPD e suas implicações nas relações de trabalho.....	715
11.5.1. Dados Pessoais e Dados Pessoais Sensíveis.....	715
11.5.2. Tratamento de Dados Pessoais.....	716
11.5.3. Sujeitos do Tratamento de Dados Pessoais	716
11.5.3.1. Titular dos Dados Pessoais.....	717
11.5.3.2. Controlador e Operador.....	718
11.5.3.3. Encarregado.....	720
11.6. Hipóteses Autorizativas do Tratamento de Dados Pessoais e de Dados Pessoais Sensíveis e a contextualização com a relação de trabalho	724
11.6.1. Premissas gerais	724
11.6.2. A checagem de antecedentes (“Background Checks” e “Pre-employment vetting”)	727
11.6.2.1. Quais são os principais motivos relacionados ao “Background Checks” e “Pre-employment vetting”?	728
11.6.2.2. Quando é admitido na ordem jurídica brasileira que o empregador exija certidão de antecedentes criminais ou proceda à consulta de restrições de crédito?.....	728
11.6.3. Utilização de dados biométricos de seus empregados ...	730
11.6.4. O risco do tratamento de dados pessoais na relação de trabalho tendo como base o consentimento	732

11.7. Término do Tratamento de Dados	734
11.8. Negociação Coletiva para o tratamento de dados pessoais.....	736
11.9. Responsabilidade Civil	737
BIBLIOGRAFIA	739