**DICAS PARA A PROVA DA OAB 1º FASE EM DIREITO DO TRABALHO**

**Prof. Gleibe Pretti**

Meus caros alunos e alunas, para a prova da OAB é muito importante que vocês saibam os seguintes temas abaixo:

1-                      No que tange as normas internacionais do trabalho cabe ao STF verificar sua Constitucionalidade (102, III, b CF);

2-                      Contrato de trabalho é nulo quando feito o chamado “jogo do bicho” OJ 199 do TST. A duração do contrato de trabalho determinado em regra será de 2 anos (lembrando que existem as exceções: experiência 90 dias, temporário 3 meses, etc).Art. 442 da CLT). O contrato de trabalho normal poderá ser transformado em parcial ( 5 hs por dia), mas precisa de acordo coletivo (art 58 A da CLT). Suspensão do contrato (quando não há salário) e interrupção (quando há o pagamento do salário).;

3-                      A  CTPS (art. 29 da CLT) é um documento. Suas anotações fazer prova relativa. O prazo para o empregador devolve-la será de 48 hs. Não há prazo prescricional para pleitear a anotação na CTPS;

4-                      Empregado (art. 3º da CLT), deverá respeitar os requisitos da subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e pessoa física. O empregado em domicílio (6º da CLT) trabalha na residência do empregador e oferece lucro ao mesmo. Terá todos os direitos trabalhistas. O empregado rural safrista poderá ter um contrato de no máximo 2 meses. O contrato de estágio a instituição de ensino deverá fiscalizar o trabalho. O aeronauta não tem adicional de periculosidade, mas o aeroviário (trabalha na pista do aeroporto) tem direito a esse adicional;

5-                      Empregador (art. 2º da CLT). Poderá existir um contrato de empregadores rurais que é um grupo de pessoas físicas e podem contratar. Qualquer alteração na empresa não afeta os contratos de trabalho (art 10º e 448º da CLT). Tem o poder de direção e controle sobre os empregados. A sucessão não afetará os contratos de trabalho;

6-                      Remuneração (art 457º da CLT). Incidirá nesse pagamento o IR e o INSS. Salário poderá ser fixo, variável ou misto (a junção dos dois), poderá ser reduzido apenas através de acordo ou de convenção coletiva, mas nunca menor do que 1 salário mínimo. Salário in natura (habitação, alimentação e vestuário). Poderão ser feitos descontos no salário- cuidado se for ato doloso o dano pode descontar, se for culposo apenas se estiver no contrato de trabalho. Equiparação salarial (461 da CLT)apenas se exercer a mesma função;

7-                      Jornada de trabalho (art 58 da CLT). 8 horas por dia ou 44 semanais. A hora noturna urbana começa as 22 hs e a do rural 21 hs (agrícola) e 20 hs (pecuário). Empregados excluídos do pagamento das horas extras: domestico e  cargo de confiança. Horas extras poderão ser feitas no máximo 2 hs por dia, exceto nos casos de necessidade imperiosa (art 61 da CLT);

8-                      Aviso prévio (art 7º XXI da CF). mínimo de 30 dias, não há prazo máximo. É um direito irrenunciável (súmula 276 do TST). Aviso prévio e estabilidade não se misturam, salvo quando gestante.

9-                      Quanto ao término do contrato de trabalho o empregador esta obrigado a informar o motivo da dispensa do empregado  (precedente 47 do TST). A dispensa retaliativa é uma forma de represália (proibido no Brasil, passível de dano moral). As hipóteses de justa causa mais comuns são desídia (preguiça), indisciplina (ordens gerais e escritas), mau procedimento (falta de educação) e incontinência de conduta (sexo), ler o art 482 da CLT. Falta grave cabe apenas para dirigente sindical. O empregador tem 30 dias para dispensar o empregado por justa  causa quando descobre que este fez um ato contra a lei ou o contrato de trabalho. A culpa recíproca (art 484 da CLT) ocorre quando ambas as partes cometeram uma justa causa;

10-                   Por fim, no que tange ao direito material, a segurança e medicina do trabalho (art. 154 a 201 da CLT), determinam que o exame médico em que requer o teste da gravidez somente será possível no demissional. O EPI (equipamento de proteção individual) deverá ser fornecido gratuitamente aos empregados. Caso exista uma multa abusiva aplicada contra a empresa caberá mandado de segurança para a vara do trabalho;

**Gleibe Pretti**

Advogado e professor de direito do trabalho

Autor de diversas obras pela Ed. Ícone [www.iconeeditora.com.br](http://www.iconeeditora.com.br/)

prof.gleibe@yahoo.com.br

[www.professorgleibe.com.br](http://www.professorgleibe.com.br/)

[www.blogs.abril.com.br/gleibe](http://www.blogs.abril.com.br/gleibe)