



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
INSTITUTO DE MATEMÁTICA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO**

THIAGO DOS ANJOS AZEVEDO

**SEATTRC: UM SISTEMA ESPECIALISTA DE
APOIO A DECISÃO DOS TIPOS DE
TRABALHADORES E RESCISÕES DE
CONTRATOS**

Salvador
2005

THIAGO DOS ANJOS AZEVEDO

**SEATTRC: UM SISTEMA ESPECIALISTA DE
APOIO A DECISÃO DOS TIPOS DE
TRABALHADORES E RESCISÕES DE
CONTRATOS**

**Monografia apresentada ao Curso de
graduação em Ciência da Computação,
Departamento de Ciência da Computação,
Instituto de Matemática, Universidade
Federal da Bahia, como requisito parcial
para obtenção do grau de Bacharel em
Ciência da Computação.**

Orientador: Prof. Arilson Ramos Santos

Salvador
2005

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente a Deus, por estar sempre presente me protegendo e iluminando; ao orientador professor Arilson Ramos Santos e à especialista em Direito do Trabalho Jamile Giamarino, de maneira especial pela colaboração e dedicação no processo de desenvolvimento do SEATTRC; a minha irmã Carolina que me incentivou e ajudou com ricas informações; a meus colegas de curso, principalmente aos amigos Gisélia Magalhães, Marcos Caldas, Frederico Cruz, Matric Rios, José Lúcio Teixeira pela motivação, prazeroso convívio e amizade construída durante o curso; a meus pais Pedro e Neuza e a minha irmã Luciana que me transmitiram toda confiança e apoio para conclusão deste trabalho; à Melissa, minha namorada, pela paciência e força dedicadas nas horas difíceis.

RESUMO

O presente trabalho consiste no desenvolvimento do SEATTRC – Sistema Especialista de Apoio a Decisão dos Tipos de Trabalhadores e das Rescisões de Contratos, capaz de desempenhar um papel de perito na área de Direito do Trabalho, especificamente na classificação dos trabalhadores e na forma de extinção contratual. Este projeto visa fornecer um auxílio a ambos os lados da relação de trabalho, definindo os direitos relativos ao tipo de trabalhador, inclusive aqueles gerados através do rompimento do contrato, estabelecendo a proteção legal. Isso trará uma consciência dos reais direitos advindos deste vínculo, podendo diminuir o número de fraudes ocorridas nas relações de trabalho, quando o empregador tenta burlar a lei ao classificar o trabalhador como outro tipo. Além disso, poderá ser utilizado por advogados como ferramenta comparativa e de consulta, trazendo mais liberdade a estes para desenvolverem outras atividades importantes como realizar peças processuais, audiências, captar clientes; sendo importante também no aprendizado de estagiários e estudantes de Direito e servir como forma de apoio a outras decisões tomadas por um escritório de advocacia.

ABSTRACT

The present research consists in the development of the SEATTRC (Specialist System on Support of the Worker Types and Contractual Rescissions), that can work as a peril in the area of Working Law, specifically on classifying the workers and as a contractual extinction. This project seeks to support both sides of the working relation, defining the relative rights to the kinds of workers, including those created by the voiding of the contract, establishing legal protection. This will bring conscience to the real rights that come from this link, what can bring a drop in the number of frauds committed in the working relations, when an employer tries to bypass the law by classifying a worker as a different kind. Furthermore, it could also be used by lawyers as a comparative search tool, bringing more freedom for them to develop other important tasks, such as working on process pieces, audiences and client prospecting; being also important on the learning of interns and Law students, and working as a support for other decisions taken by law offices.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	08
1.1	MOTIVAÇÃO	09
2	SISTEMAS ESPECIALISTAS.....	11
2.1	SISTEMAS ESPECIALISTAS X SISTEMAS TRADICIONAIS	12
2.2	ESTRUTURA DOS SISTEMAS ESPECIALISTAS	12
2.2.1	NÚCLEO DO SISTEMA BASEADO EM CONHECIMENTO.....	13
2.2.2	BASE DE CONHECIMENTO.....	13
2.2.3	MEMÓRIA DE TRABALHO.....	14
2.2.4	INTERFACE	14
2.3	IMPLEMENTAÇÃO DE SISTEMAS ESPECIALISTAS	14
3	OBJETIVOS DO SISTEMA.	16
3.1	TIPOS DE TRABALHADORES.....	17
3.2	POSSÍVEIS FORMAS DE EXTINÇÃO CONTRATUAL.....	18
4	O SISTEMA SEATTRC.....	21
4.1	FASES DO DESENVOLVIMENTO DE UM SISTEMA ESPECIALISTA.....	23
4.1.1	PLANEJAMENTO.....	23
4.1.2	AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTO	24
4.1.3	IMPLEMENTAÇÃO.....	24
4.1.4	TESTE E AVALIAÇÃO	25
5	CONCLUSÃO.....	29
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
	APÊNDICE A – REGRAS IMPLEMENTADAS NO EXPERT SINTA.....	31
	APÊNDICE B – CONTEÚDO DO ARQUIVO DE AJUDA SEATTRC.HLP.....	52
	APÊNDICE C – CASOS DE TESTES.....	66

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 01 – ESTRUTURA DOS SISTEMAS ESPECIALISTAS.....	12
FIGURA 02 – ARQUITETURA SIMPLIFICADA DE UM SISTEMA ESPECIALISTA NO EXPERT SINTA.....	22
FIGURA 03 – TELA DE RESULTADO DA SUSPEITA DO TIPO DE TRABALHADOR.	26
FIGURA 04 – TELA DE PERGUNTA ESPECIFICA DE EMPREGADO RURAL.....	26
FIGURA 05 – TELA DE RESULTADO DO TIPO DE TRABALHADOR.....	26
FIGURA 06 – TELA DE PERGUNTA SOBRE A INICIATIVA DA RESCISÃO DO CONTRATO.....	27
FIGURA 07 – TELA DOS DIREITOS REFERENTES A RESCISÃO CONTRATUAL.....	28

LISTA DE TABELA

TABELA 01 – COMPARAÇÃO ENTRE CONHECIMENTO HUMANO E CONHECIMENTO ARTIFICIAL.....	11
--	----

1. INTRODUÇÃO

A Inteligência Artificial é uma forma de inteligência produzida pelo homem com objetivo de fornecer aos computadores um tipo de habilidade que simula a inteligência humana e seus tipos de raciocínios. É utilizada de forma a expandir sua capacidade de inteligência e muitas vezes o faz substituir em muitas funções (RABUSKE, 2000).

As correntes de pensamento em torno da Inteligência Artificial (IA) tiveram início na década de 30, no entanto a IA nasceu oficialmente em 1956 na conferência de verão em *Dartmouth College*, nos Estados Unidos. Desde então, muitas polêmicas foram geradas em torno desta área, pois alguns estudiosos consideraram muita presunção a tentativa de simular o pensamento humano.

Com o objetivo de ajudar os profissionais, estudantes da área jurídica, assim como as partes da relação de trabalho (empregado e empregador), a identificar os direitos oriundos desta relação, decidiu-se utilizar um sistema especialista (SE). É de extrema importância obter o máximo de informações de um especialista nesta área, de forma que o engenheiro do conhecimento possa transformá-lo em uma base de regras necessárias para um SE atingir suas conclusões.

Este texto descreve a experiência prática e o alicerce teórico do trabalho realizado para construção do SEATTRC – Sistema Especialista de Apoio a Decisão dos Tipos de Trabalhadores e Rescisões de Contratos.

O segundo capítulo aborda os sistemas especialistas, trazendo conceitos e características; compara o conhecimento humano e o conhecimento artificial; diferencia os SE dos sistemas tradicionais; apresenta e explica a estrutura dos SE: Núcleo do Sistema Baseado em Conhecimento (NSBC), Base de Conhecimento (BC), Memória de Trabalho (MT), Interface com o usuário.

Já no terceiro capítulo temos os objetivos finais do sistema (classificar os tipos de trabalhadores e definir seus direitos, identificar a rescisão do contrato de trabalho com os direitos advindos deste rompimento) e o objetivo intermediário, que é a suspeita do tipo de trabalhador. Assim, analisa-se cada tipo de trabalhador e as possíveis formas de extinção contratual, com os conceitos coletados com um especialista em Direito do Trabalho, através de entrevistas.

No quarto capítulo identifica o Shell Expert Sinta como ferramenta de desenvolvimento do SEATTRC, mostrando suas características, objetivos e vantagens da sua

utilização. Há, também, a identificação das fases de desenvolvimento do SEATTRC: planejamento, aquisição de conhecimento, implementação, teste e avaliação.

O quinto capítulo contém a conclusão, com os resultados alcançados pelo projeto, o desempenho do SEATTRC e sugestões de utilização do sistema em determinados locais.

1.1 MOTIVAÇÃO

Atualmente se discute bastante os rumos da economia do nosso país, que vem concentrando de forma absurda a riqueza e ampliando a miséria ainda mais. Esta exclusão social não é interessante para uma economia capitalista como a do Brasil que precisa de um mercado interno consumidor para adquirir os produtos da classe empresarial. Percebe-se, então, a importância do desenvolvimento e fortalecimento de uma classe trabalhadora consciente dos seus reais direitos.

O não conhecimento dos reais direitos do empregado leva ao conflito da relação trabalhista empregado x empregador, trazendo como consequência para solução do litígio, a busca dos direitos na justiça. Com isso o volume de processos na justiça do trabalho é cada vez maior, causando um entrave a atividade jurisdicional, sobrecarregando o julgador. Além disso, desacredita o agente da reclamação sobre o possível recebimento dos direitos pleiteados, levando a sociedade a não mais respeitar e confiar na justiça brasileira.

Diante desse quadro, cada um deve exercer seu papel. O empresário efetivar o pagamento de todos os direitos devidos ao empregado incluindo aqueles advindos da rescisão do contrato. Precisa-se portanto, classificar o trabalhador de forma correta com todos requisitos e especificidades necessários ao enquadramento, como também definir a forma de extinção do contrato estabelecido, determinando seu tipo, as causas e consequências desse rompimento. No Brasil são muitos os tipos de trabalhadores, apresentando inúmeros direitos previstos na Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) e em leis específicas como: Lei 8.212/91; Lei 5859/72; Lei 5889/73; Lei 8630/93; Lei 6.019/74; Lei 6.494/77.

Este Trabalho tem em vista desenvolver um sistema especialista capaz de auxiliar cada lado da relação de trabalho. O sistema poderá ser utilizado também como um auxiliar de aprendizado para estudantes e estagiários de Direito, um consultor especializado para advogados iniciantes, uma ferramenta comparativa para advogados experientes e como uma forma de levar conhecimento especializado a localizações onde os advogados experientes não estão disponíveis, em pequenas cidades, podendo ser operado por qualquer profissional da área jurídica.

Além disso, a utilização do programa pelo escritório de advocacia pode, dentre outros resultados, facilitar a tomada de decisões, tais como, convocação de um advogado especialista, encaminhamento do empregado a outro escritório ou ao sindicato, orientá-lo a permanecer no emprego até a decisão final do processo ou afastar-se do emprego para propor a ação trabalhista requerendo o pagamento das verbas rescisórias cabíveis, todos com reflexos importantes na obtenção dos direitos do cliente (empregado) e da sociedade.

2. SISTEMAS ESPECIALISTAS

Sistemas especialistas são sistemas que têm um conhecimento específico com uma grande profundidade sobre áreas limitadas do conhecimento, com um poder de resolução de problemas bastante parecido com o especialista humano. Os sistemas especialistas caracterizam-se pela amplitude do conhecimento, no limite da perícia, simplificando a conclusão esperada, com habilidade para explicar o que e porque estão fazendo ao “pensar” e “decidir” (RABUSKE, 2000).

Apesar do desempenho de atividades semelhantes em alguns casos, as características dos sistemas especialistas e dos peritos reais divergem em muitos pontos. Os sistemas especialistas nem sempre podem substituir os peritos, devido a algumas limitações inerentes. Entre elas, está a falta de criatividade, sensibilidade e adaptabilidade diante do fato total (SAVARIS, 2002).

Assim, um perito humano pode reorganizar informações e utilizá-las para sintetizar novo conhecimento, pode ainda, manusear eventos inesperados usando a imaginação e novas abordagens, servir-se de analogias com um domínio diferente de conhecimento. Já o SE tem vantagens como: o conhecimento não é perdido ao longo do tempo, se não for exercitado, imunidade a erros por fatores subjetivos como estado emocional, cansaço, falta de atenção e preconceito. A Tabela 01 apresenta uma comparação entre o conhecimento humano e o conhecimento artificial.

TABELA 01: COMPARAÇÃO ENTRE CONHECIMENTO HUMANO E CONHECIMENTO ARTIFICIAL

CONHECIMENTO HUMANO	CONHECIMENTO ARTIFICIAL
Percível	Permanente
Difícil de Transferir	Fácil de Transferir
Difícil de Documentar	Fácil de Documentar
Imprevisível	Consistente
Caro	Razoável
Discriminatório	Imparcial
Social	Individualizado
Criativo	Sem Inspiração
Adaptável	Inflexível
Enfoque Amplo	Enfoque Restrito
Baseado em Senso Comum	Técnico

Fonte: Dissertação de Silvana Savaris, pág 5

2.1 SISTEMAS ESPECIALISTAS X SISTEMAS TRADICIONAIS

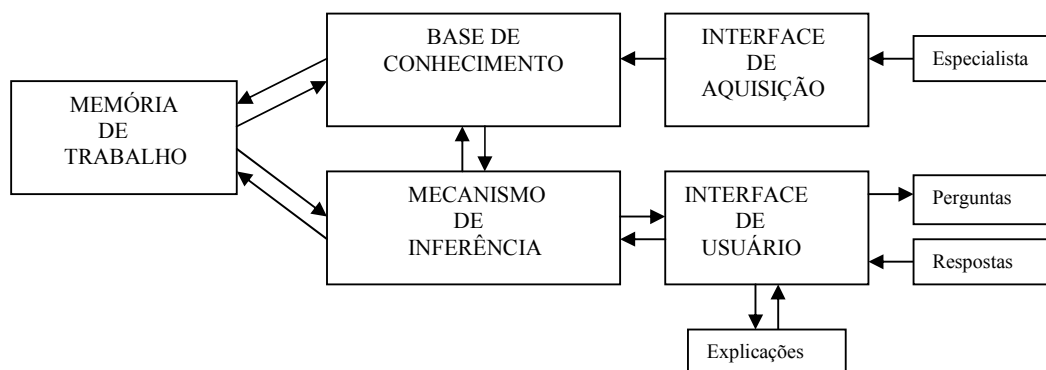
Um Sistema Tradicional tem por objetivo processar dados seguindo as bases algorítmicas impostas a ele pelo homem e dar uma resposta correta em um curto espaço de tempo, pois caso contrário o sistema provavelmente errou.

Um sistema Especialista, que tem sua base apoiada na heurística, tem como um dos objetivos solucionar problemas que não podem ser algoritmizados, e mesmo que pudessem demandariam um tempo de processamento que inviabilizaria o sistema. É muito importante estar ciente que um sistema especialista pode não levar a solução alguma, ou até a uma solução distorcida, ou seja, não é obrigatoriamente chegar a uma solução correta. O sistema pode errar, mas seu erro ou não resposta estará dentro de determinadas circunstâncias que são justificadas pelo próprio sistema. Assim, Sistemas Especialistas processam o conhecimento como o perito do domínio de trabalho e este por ser um homem, não possui resposta para todas perguntas.

2.2 ESTRUTURA DOS SISTEMAS ESPECIALISTAS

Os sistemas especialistas apresentam a seguinte estrutura: o Núcleo do Sistema Baseado em Conhecimento (NSBC), a Base de Conhecimento (BC), a Memória de Trabalho (MT) e a Interface com o usuário (REZENDE, 2003). Através da FIGURA 01 podem-se notar as relações entre as partes da estrutura:

FIGURA 01: ESTRUTURA DOS SISTEMAS ESPECIALISTAS



2.2.1 NÚCLEO DO SISTEMA BASEADO EM CONHECIMENTO

O NSBC é composto por 3 partes: Módulo Coletor de Dados, Motor de Inferência e Módulo de Explicações.

O Módulo Coletor de Dados é a parte responsável de intermediar a interação com o usuário de forma a obter os dados necessários para que o motor de inferência possa “raciocinar” (REZENDE, 2003).

O Motor de Inferência tem como principais características o método de raciocínio, estratégia de busca, resolução de conflito e representação de incerteza. Utiliza para isto informações da Base de Conhecimento e as obtidas pelo Módulo Coletor de Dados (REZENDE, 2003).

Segundo Rabuske (2000) o Motor Inferência é em geral entendido como o interpretador e escalonador das regras, nos casos dos sistemas especialistas que usam regras de produção. Já em outras formas de representação do conhecimento, pode estar ligado à estrutura de representação, sendo algo até um pouco difuso.

O Módulo de Explicações tem a responsabilidade pelas explicações e justificativas das conclusões que serão geradas ao usuário. Estas devem ser de alto nível.

2.2.2 BASE DE CONHECIMENTO

A Base de Conhecimento (BC) contém conhecimento sob a forma de regras de produção, quadros, redes semânticas, ou outra forma qualquer. Ela tem um somatório de fatos, heurísticas e de crenças, é capaz de certos tipos de controle sobre si mesma, podendo suprir algumas informações ausentes. Ela está ligada ao Motor de Inferência e a Memória de Trabalho (RABUSKE, 2000). A BC contém o conhecimento de algum especialista no domínio da aplicação, necessário para achar a solução do problema.

A BC é a alma do sistema especialista, sendo ela que dá as características do sistema. Este terá o conhecimento estrito do que for colocado em sua BC. Um novo fato pode modificar todo um processo de inferência de acordo com as regras existentes sobre ele e também pelos novos fatos gerados pela avaliação destas regras.

A etapa de elaborar a BC é uma etapa muito importante e se caracteriza por ser longa, pois irá conter todo o conhecimento necessário para atingir o resultado proposto, mas mesmo tentando adquirir o conhecimento completo, nem sempre isso é conseguido. Estas limitações devem ser contornadas pelo Sistema Baseado em Conhecimento, que mostrará respostas aceitáveis ao usuário. Podem existir casos em que o sistema chegará a conclusões divergentes, então o sistema deverá analisar cada opção e emitir a resposta mais viável (RESENDE, 2003).

2.2.3 MEMÓRIA DE TRABALHO

A Memória de Trabalho (MT) é uma área da memória onde o sistema vai gravando e apagando os dados que vai usando no processo de inferência, até chegar a uma solução. A MT guarda informações, fatos e estruturas de suporte ao funcionamento do sistema, quando este efetua raciocínios (RABUSKE, 2000). Assim, tem a função de registrar todas as respostas do usuário, gerar conclusões intermediária e armazenar a linha de raciocínio seguida pelo sistema.

Algumas das vantagens da MT são: oferecer ao usuário a linha de raciocínio das conclusões alcançadas pelo sistema; unicidade das perguntas realizadas ao usuário, ou seja, elimina a possibilidade de se fazer mais de uma vez a mesma pergunta; evita a repetição das seqüências de raciocínio para chegar a conclusões intermediárias (RESENDE, 2003).

2.2.4 INTERFACE

Um SE deve apresentar uma interface bem projetada, analisando ainda o grau de familiarização com o domínio de trabalho do sistema e com os computadores de uma maneira geral. As telas mostradas ao usuário devem ser fáceis de compreender e as explicações bastante claras. Além disso, a disponibilidade de alguns tipos de interface, conforme o tipo de usuário, seja ele especialista ou iniciante é uma característica interessante. Assim como o fato de poder parar a execução em um certo ponto e retomar sem precisar de reprocessamento; a possibilidade de alterar entradas e comparar as conclusões alcançadas; gerar mensagens de erros claras; capacidade de capturar e armazenar telas de execução.

2.3 IMPLEMENTAÇÃO DE SISTEMAS ESPECIALISTAS

Na construção dos SE podem-se utilizar Shells, linguagens de manipulação simbólica. Os Shells são ferramentas de alto nível, auxiliando no desenvolvimento de sistemas especialistas, uma vez que já possuem a estrutura de representação do conhecimento e mecanismos de inferência embutidos.

O Expert Sinta é um Shell de inteligência artificial, que utiliza regras de produção como modelo de representação do conhecimento e possui uma máquina de inferência compartilhada, com capacidade de construir telas e menus de forma automática, inserir o conhecimento através de um editor de base, tratamento probabilístico das regras de produção, e explicações da base de conhecimento.

STRESS é uma ferramenta Shell gráfica baseada em regras, que consiste em programas, que são: editor para construir os objetos e regras da base de conhecimento, máquina de inferência, duas ferramentas para monitoramento durante a execução da máquina de inferência, uma ferramenta para fazer o trace. Este Shell possibilita encadeamento para trás e para frente, utilização de fatores de confiança e da ferramenta de depuração, tem fácil instalação, mas tem funcionamento bem complexo com pouca documentação na Web.

JESS é um arcabouço desenvolvido nos Laboratórios Nacionais de Sandia, Canadá, e utiliza tecnologia Java da *Sun Microsystem*. Com este arcabouço é possível desenvolver Sistemas Especialistas baseados em regras, podendo ser acoplados a programas escritos na linguagem Java. Os métodos do Java podem ser chamados a partir do JESS, estender o JESS codificando em Java ou embarcar o JESS em uma aplicação Java.

Algumas linguagens de manipulação simbólica como PROLOG e LISP podem fornecer um grande auxílio na construção de Sistemas Especialistas. A principal vantagem das linguagens em relação às ferramentas é a maior flexibilidade, mas o conhecimento prévio que se deve ter da linguagem adotada aparece como uma desvantagem.

3. OBJETIVOS DO SEATTRC

A justificativa para utilização de um SE se baseia em três características do sistema: a tarefa em questão necessita de especialistas em diversos locais, a tarefa tem um domínio bem definido e a formulação do problema para ser solucionada com a computação é muito complexo.

O sistema especialista desenvolvido visa auxiliar as partes da relação de trabalho a definir seus direitos, como também os advogados e estagiários que têm a função de defender os interesses de seus clientes.

Os objetivos finais do sistema são classificar o trabalhador, determinando seus direitos durante a relação trabalhista e definir o tipo de extinção contratual com os direitos resultantes desse rompimento.

Chegou-se a esses objetivos através de uma série de entrevistas com a advogada Jamile Giamarino, responsável pela área trabalhista do escritório Doroth Muniz Advocacia. Através das entrevistas realizadas com a especialista e do material fornecido por ela, como doutrinas, sites na internet, Consolidação das Leis Trabalhista – CLT, Constituição Federal – C.F., jurisprudências, enunciados, e algumas leis especiais, foram obtidos os conceitos e características dos tipos de trabalhadores e das possíveis formas de extinção contratual.

Para atingir estes objetivos, é estabelecido o objetivo intermediário: suspeita do tipo de trabalhador, através do qual são analisadas características semelhantes de cada tipo, antes de avaliar as especificidades, pois é através dessas que vai se chegar ao tipo de trabalhador. Pelas características comuns pode-se chegar a suspeita de mais de um tipo de Trabalhador.

Por ser um assunto em que se requer um amplo conhecimento na área trabalhista, houve uma certa dificuldade, pois há inúmeras fontes para serem pesquisadas, a fim de se chegar às soluções do problema.

Inicialmente foi preciso explicar à especialista o que era um sistema especialista, visando o entendimento do tipo de informação que seria relevante nas demais reuniões de aquisição do conhecimento. Durante as reuniões definiram-se quais seriam os objetivos tratados pelo sistema e seus resultados.

Para se adquirir o conhecimento na área, além do material fornecido pela especialista, foram utilizados diversos casos práticos, a fim de se chegar ao questionário ideal. Pois, será através dele que será alcançado os objetivos do sistema.

O SEATTRC vai servir para os advogados e especialistas em Direito do Trabalho, como uma ferramenta comparativa e de consulta., possibilitando aproveitar melhor o tempo, inclusive para captar clientes, trazendo uma maior liberdade para realização das peças processuais e audiências, trabalhos administrativos e visitas para acompanhamento e andamento dos processos. Estas são as maneiras em que o SEATTRC poderá auxiliar os especialistas da área.

3.1 Tipos de Trabalhadores Possíveis:

Empregado é um trabalhador, que tem como pressuposto a presença das cinco características marcantes da relação de emprego: pessoa física, continuidade, subordinação, salário e pessoalidade.

Então, a CLT não é aplicável a todo trabalhador, mas apenas a uma espécie particular de trabalhador: o empregado. Há vários outros tipos de trabalhadores que não estão incluídos no conceito de empregado e, em consequência, não têm seus direitos regulados pela CLT, e sim por leis especiais.

Segue abaixo os conceitos e características dos possíveis tipos de trabalhadores.

- **Trabalhador Autônomo:** pessoa física que presta serviços habituais por conta própria a uma ou mais pessoas, assumindo os riscos da atividade. O fato que os diferencia dos empregados é a falta de vínculo de subordinação ao empregador.
- **Trabalhador Eventual:** aquele que não se fixa a uma fonte de trabalho, é contratado para trabalhar diante de uma situação específica, ocasional; terminando o trabalho, o eventual não retorna mais à empresa, vai em busca de outros trabalhos em empresas distintas.
- **Trabalhador Avulso:** é a classificação para os estivadores, que fazem os serviços nos porões dos navios, os conferentes, consertadores de cargas e descargas. Têm características peculiares, como intermediação do sindicato ou órgão gestor de mão de obra, sem vínculo empregatício com o intermediador ou com o tomador do serviço.
- **Empregado Doméstico:** aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, para o âmbito residencial delas.
- **Empregado Rural:** toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural (explora atividade agroeconômica, inclusive a exploração industrial), sob a dependência deste e mediante salário.
- **Trabalhador Temporário:** é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a uma necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente

ou a acréscimo extraordinário de serviços. É vinculado à empresa de trabalho temporário, embora preste serviços no estabelecimento do tomador de serviços.

- **Empregado Em Domicílio:** realizado pelo empregado em seu próprio domicílio ou fora da fiscalização direta do empregador, uma vez que o fato de o trabalho ser realizado fora do estabelecimento do empregador não descaracteriza a relação de emprego.
- **Estagiário:** exerce uma atividade de natureza pedagógica, visando à melhor formação profissional, que lhe proporcione complementação do ensino do curso que está fazendo.
- **Empregado Aprendiz:** é o jovem entre quatorze e dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, em que o trabalho seja compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.
- **Empregado Público:** é aquele que exerce uma atividade para Administração Direta, Autarquia ou Fundação, que teve acesso através de concurso público e não é regido por estatuto próprio e sim pela CLT. Já servidor público é o agente que tem acesso por meio de concurso público, mas é admitido sob regime jurídico estatutário, não contratual e não sendo objeto de estudo do Direito do Trabalho.
- **Empregado Comum:** tem as características marcantes de relação de emprego (continuidade, subordinação, recebimento de salário, pessoalidade e pessoa física) e não se enquadra nos tipos de empregados especiais. É regido pelas regras da CLT.

3.2 Possíveis Formas de Extinção Contratual:

Segue abaixo os conceitos e características das possíveis formas de extinção contratual.

- **Dispensa Sem Justa Causa:** A Constituição Federal estabelece que haverá relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Segundo a CLT dispensa arbitrária é aquela que não se funde em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.
- **Dispensa Com Justa Causa:** Essa dispensa ocorre quando o empregado comete falta grave, que é aquela que está especificada na lei – CLT, implicando na extinção do contrato de trabalho por motivo devidamente justificado.
- **Dispensa Por Culpa Recíproca:** Ocorre a chamada culpa recíproca quando o empregador tem a iniciativa da dispensa do empregado, verificando-se na Justiça do Trabalho que houve justa causa dos dois sujeitos do contrato. Então há culpa tanto do empregador, quanto do empregado.

- **Rescisão Indireta:** É a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, tendo em vista justa causa que o atingiu praticada pelo empregador. As condutas do empregador configuradas de justa causa estão previstas no artigo 483 da CLT.
- **Acordo Entre as Partes:** Ocorre quando empregado e empregador pactuam, mediante acordo, a extinção do contrato de trabalho, estabelecendo as formas e conseqüências do rompimento do vínculo de emprego.
- **Pedido de Demissão:** É a comunicação do empregado ao empregador de que não pretende mais dar continuidade ao contrato de trabalho.
- **Extinção do Contrato Pelo Falecimento do Empregado:** Por ser, o contrato de trabalho, um vínculo de natureza pessoal (intuitu personae), a morte do empregado extingue automaticamente o contrato.
- **Pedido de Demissão com direito de saque de FGTS e desnecessidade do aviso prévio:** É a extinção do contrato de trabalho quando ocorre a morte do empregador pessoa física, e a atividade será continuada por outros titulares, podendo o empregado, se assim desejar, considerá-lo rescindido, não havendo a necessidade de aviso prévio.
- **Dispensa sem justa causa com direito a receber indenização em dobro:** A extinção da empresa, o fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou a supressão de atividade, sem a ocorrência de força maior, dá direito ao empregado estável despedido de receber a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado em dobro.
- **Aposentadoria Espontânea:** Nesse tipo de rescisão o empregado pode aguardar no serviço o desfecho de seu requerimento de aposentadoria ao INSS, pois este é que fará a comunicação ao empregador, que irá desligar o empregado do serviço, momento em que estará extinto o contrato de trabalho.
- **Extinção dos contratos a prazo determinado pelo decurso do prazo ajustado:** É quando chega o dia do termo final do contrato, já que o prazo foi prefixado.
- **Rescisão de contrato determinado por iniciativa de empregador sem justa causa:** Ocorre quando, mesmo por prazo determinado, o contrato é extinto antecipadamente pelo empregador sem que o empregado tenha cometido falta grave.
- **Rescisão de contrato determinado por iniciativa do empregado sem justa causa:** É quando o empregado extingue antecipadamente o contrato de trabalho que é por prazo determinado, sem que tenha ocorrido falta grave por parte do empregador.
- **Extinção do contrato indeterminado por Força Maior:** O contrato de trabalho poderá terminar por motivo de força maior, assim entendido aquele acontecimento inevitável e

imprevisível, contrário à vontade do empregador, e para a realização do qual este não tenha concorrido.

- **Extinção do contrato por prazo determinado por Força Maior:** Por ser um contrato por tempo determinado o empregado fará jus a $\frac{1}{4}$ da remuneração que ele teria direito até o termo final do contrato.
- **Empregados com direito de permanecer no emprego contra vontade do empregador - Estabilidade Provisória:** As chamadas estabilidades especiais (ou provisórias) são aquelas conferidas pela lei a certos empregados, em razão de circunstâncias excepcionais em que se colocam na relação de emprego. São chamadas de provisórias porque o empregado só tem direito a elas enquanto perdurar a situação que lhe deu origem, nos termos previstos na legislação. Atualmente na legislação brasileira as estabilidades especiais são: dirigente e representante sindical; representante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); acidentado; gestante; membros do Conselho Curador do FGTS.

4. O SISTEMA - SEATTRC

O Sistema Especialista de Apoio a Decisão aos Tipos de Trabalhadores e Rescisões de Contratos (SEATTRC) foi desenvolvido utilizando o Shell de inteligência artificial chamado Expert Sinta. Esta ferramenta utiliza técnicas de IA para geração automática de sistemas especialistas, tendo como modelo de representação do conhecimento, regras de produção e probabilidade. O objetivo principal desta ferramenta é simplificar o trabalho de implementação do SE, com o uso de uma máquina de inferência compartilhada, além da construção automática de telas e menus, do tratamento probabilístico das regras de produção e com explicações da base de conhecimento (CARDOSO, 2003).

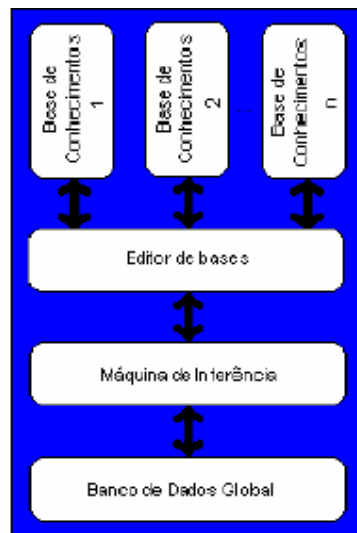
Com objetivo de gerenciar um BC no Expert Sinta existe a necessidade de fornecer ao sistema dados como: variáveis (problemas e fatores que precisem ser observados), perguntas (forma de interação com o usuário do sistema), regras, objetivos (resultados das consultas), conforme presente no Apêndice A.

Já foram realizados diversos trabalhos na construção de SE utilizando o Expert Sinta. O projeto de Silvana Valdemara Aparecida Michelotto Savaris na construção do sistema especialista para primeiros socorros para cães, dissertação para obtenção do grau de Mestre em Ciência da computação, desenvolve-se neste Shell. Este trabalho enfatiza a importância do Expert Sinta para simplificar o trabalho de implementação e permitir ao criador do sistema se preocupar somente com a representação do conhecimento do especialista.

Outro Trabalho neste Shell foi realizado por Jefferson Cardoso, Rodrigo Queiroz, Cláudia Lopes e Valéria Rosa, grupo de pesquisas em informática na educação da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB, na implementação de um sistema especialista para apoio à decisão em Exames Ortopédicos de Ombro, Cotovelo e Punho.

A seguir é apresentada a arquitetura simplificada de um sistema especialista no Expert Sinta (FIGURA 02).

FIGURA 02: ARQUITETURA SIMPLIFICADA DE UM SISTEMA ESPECIALISTA NO EXPERT SINTA



FONTE: MANUAL EXPERT SINTA, CAP.1, PG.07

- Base de Conhecimento representa a informação (fatos e regras) que um especialista no domínio da aplicação utiliza para solucionar o problema, representada computacionalmente;
- Editor de Bases é o meio pelo qual a Shell permite a implementação das bases desejadas, quando se consoma a edição das regras e fatos, das variáveis, objetivos, perguntas e informações;
- Máquina de inferência é a parte do SE que tem responsabilidade pelas deduções utilizando a BC, simulando os tipos e estratégias de raciocínios do especialista humano, de forma a decidir a próxima pergunta a ser realizada, sempre tentando derivar as conclusões;
- Banco de Dados Global são as evidências apontada pelo usuário do sistema especialista durante uma consulta, registrando todas as respostas do usuário e possibilitando o motor de inferência analisar as respostas dadas.

A máquina de inferência é fundamentada no encadeamento para trás (*backward chaining*). Este encadeamento destaca-se em problemas em que há um grande número de conclusões que podem ser atingidas, porém a quantidade de meios pelos quais elas podem ser alcançadas não é grande e em problemas nos quais não se pode reunir um número aceitável de fatos antes de iniciar a busca por respostas. O encadeamento para trás é fundamentado na

recursão, um meio racional de programação, para onde a própria programação em lógica se direcionou (MANUAL EXPERT SINTA).

Escolhe-se uma regra em que parte das ações contém a resposta do problema e procura-se validar sua premissa. Para validar estas condições, procuram-se as informações na base de dados ou nas regras, agindo assim com recursão. O encadeamento para trás é usado quando se tem um objetivo a ser atingido como ponto de partida e deseja satisfazê-lo.

4.1 FASES DO DESENVOLVIMENTO DO SEATTRC

O desenvolvimento do SEATTRC consistiu nas seguintes fases: **Planejamento do SBC** (Identificar o Domínio, Selecionar a Equipe de Desenvolvimento, Selecionar a Ferramenta de Desenvolvimento), **Aquisição de Conhecimento** (Identificação, Conceituação), **Implementação, Teste e Avaliação**.

4.1.1 PLANEJAMENTO

A fase de Planejamento do SEATTRC começou por determinar o domínio do conhecimento. A partir da necessidade do escritório Doroth Muniz Advocacia, se constatou o possível benefício de uma ferramenta comparativa de auxílio para os advogados na identificação dos direitos das partes de uma relação trabalhista. Junto com o Orientador Arilson e a Co-Orientadora Jamile Giamarino percebeu-se que o sistema terá uma amplitude ainda maior, atendendo estudantes, estagiários, como também as partes da relação.

Então, foi identificado os objetivos finais de classificar os tipos de trabalhadores (inclusive os seus direitos inerentes) da legislação trabalhista e identificar os tipos de Extinção dos contratos possíveis (inclusive direitos deste possível rompimento). Chegamos a onze diagnósticos para o primeiro objetivo e dezoito para o segundo, como referido na parte inicial deste capítulo. Existe a possibilidade de se ampliar o SEATTRC com as demais necessidades que venham a surgir pelos interessados pelo sistema.

Então, foi escolhido o Shell Expert Sinta, que apresenta como principais vantagens para escolha: facilidade de uso, interface gráfica, utilização do encadeamento para trás (fundamentada na recursão), ferramenta de depuração, fatores de confiança, inclusão de ajuda on-line para cada base. Com isso, priorizou-se a aquisição de conhecimento, permitindo maior liberdade para representação do conhecimento do especialista, tentando obter o máximo de informações possíveis, para resolver os problemas propostos.

4.1.2 AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTO

A fase de **Identificação** caracteriza-se por determinar os aspectos chaves do problema, incluindo participantes, características, recursos e objetivos. É neste momento que o engenheiro de conhecimento familiariza-se com o domínio, define os objetivos iniciais de desenvolvimento, seleciona as fontes de conhecimento e identifica características do problema como: termos importantes e suas interrelações, principais subproblemas, quais são os dados.

No SEATTRC foi definido como objetivo inicial determinar a suspeita do tipo de trabalhador, analisando características semelhantes a todos os tipos possíveis. Nas entrevistas com a especialista Jamile Giamarino, foram identificado algumas fontes de conhecimento como sites jurídicos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Jus Navigandi, leituras em leis específicas, na Consolidação das leis do Trabalho (CLT), e análises de jurisprudências.

A fase de **Conceituação** envolve o reconhecimento das regras e dos fatos da maneira como são relatados pelos peritos. É neste ponto que se identifica como os fatos e as regras se relacionarão no processo de inferência do sistema especialista, de maneira que se consiga chegar a mesma conclusão do perito. Esta fase é a mais longa e mais difícil, envolvendo o mapeamento conceitual do domínio, ou seja como o perito organiza seu conhecimento, quais são as regras gerais e os fatos previamente definidos.

No desenvolvimento do SEATTRC foram feitas diversas entrevistas com a especialista de forma a adquirir o conhecimento realmente de interesse para solucionar o problema proposto.

4.1.3 IMPLEMENTAÇÃO

A fase da implementação se consuma com a edição do conhecimento e a realização dos programas que o processam, entretanto, no nosso caso caberá ao Shell Expert Sinta interpretar esse conhecimento e executá-lo. Esta ferramenta utilizada na geração do SEATTRC, usa regras de produção para modelar o conhecimento humano. A BC foi implementada em forma de regras num total de 74, como visto no Apêndice A.

Das regras 1 até a 15 são analisados os tipos específicos de trabalhadores e o empregado comum (objetivos finais do sistema) através da suspeita de tipo de trabalhador (objetivo intermediário) e características específicas de cada tipo.

A partir da regra 16 até a regras 27 verifica-se o objetivo intermediário (suspeita de tipo de trabalhador) através das características semelhantes aos tipos de trabalhadores. Estas são analisadas separadamente através das regras 28 à 39.

Das regras 40 à 67 são apresentadas as regras que identificam o tipo de rescisão contratual através do cenário específico para cada tipo.

Nas regras 68 e 69 define-se a justa causa através da análise das hipóteses (regras 70 a 72), que são verificadas pelos requisitos de justa causa (regras 73 e 74) e variáveis específicas.

Além das regras de produção foi implementado um arquivo de ajuda chamado SEATTRC.hlp que fornece os direitos do tipo de trabalhador encontrado e aqueles resultantes do rompimento da relação trabalhista. Este arquivo faz parte do módulo explicativo e pode ser visto no Apêndice B.

O domínio do conhecimento, Direito do Trabalho, por ser claro e objetivo, permitiu que não fosse implementado o grau de confiança neste momento, porém fica em aberto para contribuições futuras a implementação, aprimorando ainda mais o sistema.

4.1.4 TESTE E AVALIAÇÃO

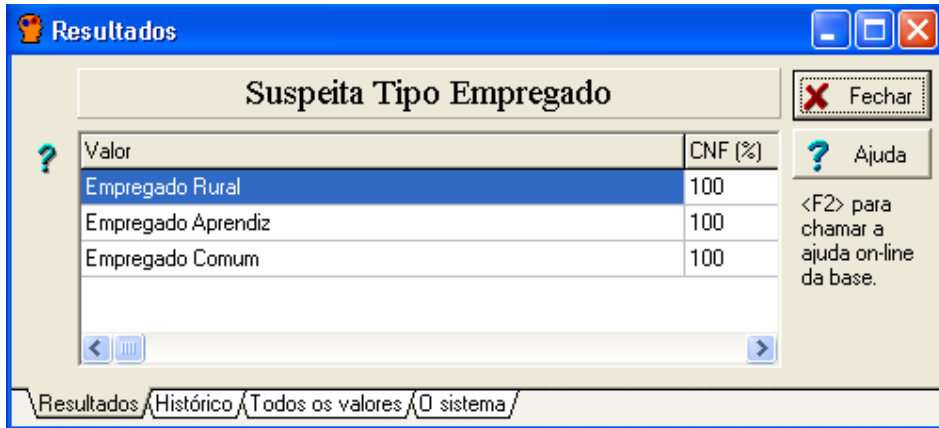
Esta fase tem como objetivo fazer uma grande quantidade de testes na BC do sistema com a presença da especialista, para analisar o grau de satisfação atingido. Implementado o SEATTRC, foram feitos 18 casos de testes, fornecidos pela especialista, sendo selecionados de forma que abrangesse todos os objetivos possíveis detectados pelo sistema. Os testes foram concluídos atingindo 100 por cento de aproveitamento quando comparado seus resultados com os resultados dos especialistas humanos. Como exemplo, segue abaixo um dos casos de testes contido no Apêndice C e testado pela própria especialista.

Caso prático 7:

Lauro trabalha na fazenda de Márcio, exercendo atividade agro-industrial para o mercado, sendo realizado contrato indeterminado para seu fim. Depois de 2 anos de trabalho, Márcio veio a falecer, fazendo com que seus filhos viessem a assumir os negócios. Por decisão sua, Lauro pede a rescisão do contrato. Neste caso, quais os direitos de Lauro?

Ao responder no questionário do SEATTRC sobre as características gerais dos trabalhadores, de acordo com o caso prático acima, chegou-se à três suspeitas de tipos de trabalhadores, como visto na FIGURA 03: Empregado Rural, Empregado Aprendiz e Empregado Comum.

FIGURA 03: TELA DE RESULTADO DA SUSPEITA DO TIPO DE TRABALHADOR



Ao chegar na tela de suspeita do tipo de trabalhador, será necessário responder as perguntas específicas, a fim de obter o tipo de trabalhador e seus respectivos direitos advindos da relação trabalhista. Logo adiante apresenta-se a tela de pergunta específica (FIGURA 04), que ao responder conclui-se o tipo de trabalhador, Empregado Rural, mostrado na FIGURA 05.

FIGURA 04: TELA DE PERGUNTA ESPECIFICA DE EMPREGADO RURAL

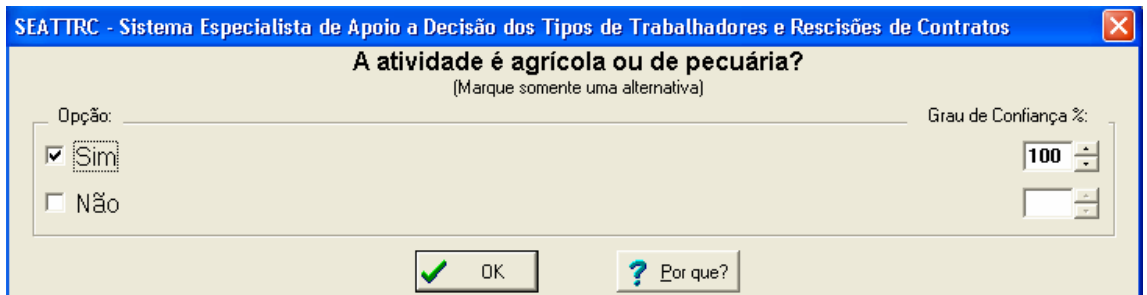
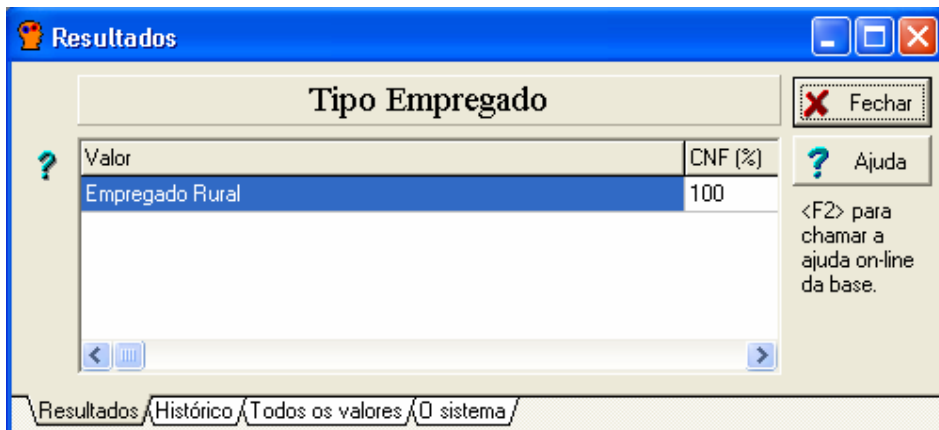


FIGURA 05: TELA DE RESULTADO DO TIPO DE TRABALHADOR



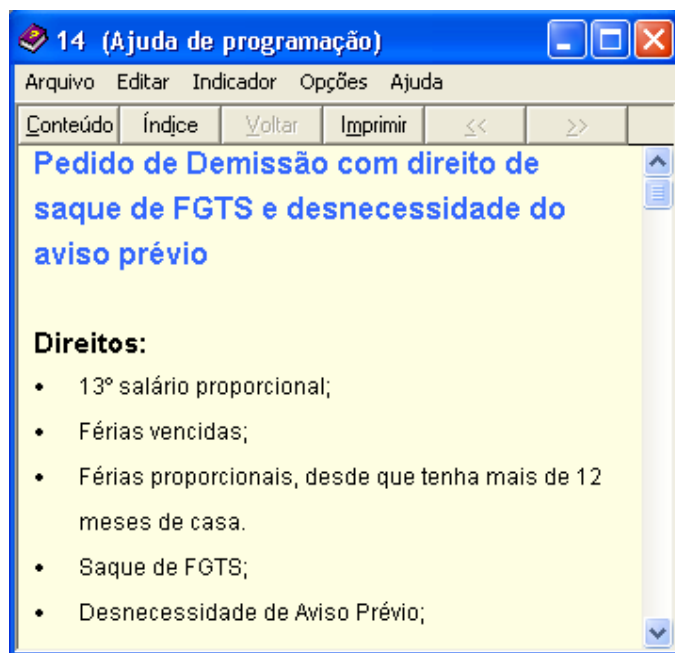
Em busca de definir a forma de extinção contratual do exemplo prático, se mostra necessário identificar a iniciativa pelo rompimento da relação (FIGURA 06).

FIGURA 06: TELA DE PERGUNTA SOBRE A INICIATIVA DA RESCISÃO DO CONTRATO

Opção:	Grau de Confiança %:
<input type="checkbox"/> Empregado	
<input type="checkbox"/> Empregador	
<input type="checkbox"/> Empregado e Empregador	
<input type="checkbox"/> Falecimento Empregado	
<input checked="" type="checkbox"/> Morte Empregador	100
<input type="checkbox"/> Extinção Empresa quando não acontecer por Força Maior	
<input type="checkbox"/> Aposentadoria	
<input type="checkbox"/> Força Maior podendo ter consequências no fechamento da empresa	

Por fim, ao concluir a forma de extinção, mostra-se a tela com os direitos de saque de FGTS e a desnecessidade de aviso prévio, contidos no módulo explicativo (Apêndice B), conforme a FIGURA 07.

FIGURA 07: TELA DOS DIREITOS REFERENTES A RESCISÃO CONTRATUAL



Este procedimento foi realizado em todos os testes, obtendo sempre o resultado esperado pela especialista Jamile Giamarino. O SEATTRC realizou o processamento dos casos de testes em tempo satisfatório, alcançando uma alta performance.

5. CONCLUSÃO

O desconhecimento dos direitos das partes da relação trabalhista e sua consequência nos litígios apresentados na justiça do trabalho foi um fator decisivo no desenvolvimento do projeto SEATTRC. O sistema é capaz de classificar os tipos de trabalhadores possíveis na legislação e identificar as formas de extinção dos contratos, inclusive com os direitos advindos do vínculo entre as partes.

Os resultados alcançados foram satisfatórios, já que o SEATTRC atingiu os objetivos propostos com desempenho semelhante da especialista, atingindo 100 por cento de aproveitamento. A aquisição do conhecimento, possibilitou identificar os trabalhadores e a forma de rescisão contratual através das características de cada caso concreto.

Além do desenvolvimento do sistema, era objetivo deste trabalho adquirir todo embasamento teórico de Inteligência Artificial, especialmente na parte de sistemas especialistas e em outro domínio de conhecimento (Direito do Trabalho). Tais conhecimentos servirão para incrementá-lo e a atender outras particularidades das relações Trabalhistas e da área de Direito.

O SEATTRC poderá ter, com ajuda do governo, uma importante contribuição social, já que poderá atender diversos locais que não têm acesso a um especialista em Direito do Trabalho, seja por falta de recursos, ou pela localização. Assim, muitas pessoas que sequer conhecem os mínimos direitos, poderão se tornar conscientes dos seus direitos e deveres nas relações de trabalho, trazendo consequências na vida como um todo.

REFERÊNCIAS

BITTENCOURT, Guilherme. **Inteligência Artificial: Ferramentas e Teorias**. Editora DA UFSC, 2001.

CARDOSO, Jefferson Paixão. **Um Sistema Especialista para Apoio à Decisão em Exames Ortopédicos de Ombro, Cotovelo e Punho, Artigo**. Acesso em: 15 jul. 2005. Disponível em <http://www.hu.ufsc.br/IX_CIBS/trabalhos/arquivos/648.pdf>.

Consolidação das Leis Trabalhistas. Editora Saraiva, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora LTR, 2004.

Manual do Usuário Expert Sinta, Laboratório de Inteligência Artificial. Disponível em <<http://www.lia.ufc.br>>.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. Editora ATLAS, 2000.

RABUSKE, Renato Antônio. **Inteligência Artificial**. Editora DA UFSC, 2000.

REZENDE, Solange O. **Sistemas Inteligentes**. Barueri: Manole, 2003.

SAVARIS, Silvana Valdemara Aparecida Michelotto, **Sistema Especialista para Primeiros Socorros para Cães**, Artigo. Acesso em: 20 jul. 2005. Disponível em <<http://www.inf.ufsc.br/~barreto/teses/savaris.pdf>>.

Site do Ministério do Trabalho e Emprego. Acesso em 15 jul. 2005. Disponível na Internet <<http://www.mte.gov.br>>.

Site do TST. Acesso em 15 jul. 2005. Disponível na Internet <<http://www.tst.gov.br>>.

Site Jus Navigandi. Acesso 20 jul. 2005. Disponível na Internet <<http://www.jusnavigandi.com.br>>.

APÊNDICE A – REGRAS IMPLEMENTADAS NO EXPERT SINTA

VARIÁVEIS

Abandono de Emprego

Tipo:

univalorada

Assume Riscos da Atividade Economica

Tipo:

univalorada

Atender necessidade Transitoria ou Acrescimo Extraordinario de Tarefas

Tipo:

univalorada

Atividade Agricola ou Pecuaria

Tipo:

univalorada

Ato de Improbidade

Tipo:

univalorada

Ato lesivo a honra e boa fama

Tipo:

univalorada

Atos atentatorios a segurança nacional

Tipo:

univalorada

Atua em Mercado Especifico Setor Portuario

Tipo:

univalorada

Cláusula assecuratória do direito de rescisao antecipada

Tipo:

univalorada

Concursado

Tipo:

univalorada

Condenação Criminal Sem Sursis

Tipo:

univalorada

Conduta do empregador configuradoras de justa causa

Valores:

Exigência de serviços proibidos por lei

Exigência de serviços não previstos no contrato

Exposição do empregado a perigo manifesto de mal considerável, sem que esses riscos pertençam às suas funções

Ofensas à honra do empregado ou sua família, como a calúnia, a difamação ou a injúria

Redução do trabalho por peça ou tarefa de modo a afetar sensivelmente o ganho do empregado

Exigência de serviços superiores às forças do empregado
Exigência de serviços contrários aos bons costumes, ofensivo à moral do empregado
Rigor excessivo contra um trabalhador específico, como no caso de ordens seguidas a um empregado, estabelecendo exigências não atribuídas aos demais, com o intuito de leva-lo a desistir do emprego
Descumprimento das obrigações contratuais, como o atraso no pagamento do salário
Ofensas físicas ao empregado, salvo legítima defesa
Não
Tipo:
univalorada
Continuidade
Tipo:
univalorada
Contrato Celebrado por Escrito e Prazo Determinado até 2 Anos
Tipo:
univalorada
Culpa ou Dolo
Tipo:
univalorada
Deseja saber tipo de rescisão e direitos consequentes
Tipo:
univalorada
Desejo de sair do empregado
Tipo:
univalorada
Desejo do empregador que o empregado saia
Tipo:
univalorada
Desídia
Tipo:
univalorada
Destinada a impedir ou fraudar a aquisição de um direito
Tipo:
univalorada
Destinar ao Mercado
Tipo:
univalorada
Direitos
Valores:
a) Salário Mínimo; b) irredutibilidade do Salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
Tipo:
multivalorada
Embriaguez
Tipo:
univalorada

Empregado Comum

Valores:

Sim

Não

Tipo:

univalorada

Empregado de Empresa de Trabalho Temporario exercendo atividade no Estabelecimento do Tomador de Serviço por ate 3 meses

Tipo:

univalorada

Empregado estavel

Tipo:

univalorada

Empregador Determina Prazo Quantidade e Qualidade da Entrega

Tipo:

univalorada

Estabilidade Provisoria

Valores:

Empregadas Gestantes (Confirmação da Gravidez até quinto mês após parto)

Acidentado (pelo prazo de 12 meses, depois da cessação do Auxílio-Doença)

Não

Diretor e Suplente da CIPA (Registro da Candidatura até 1 ano após término do mandato)

Dirigente ou Representante Sindical (Registro da Candidatura até 1 ano do encerramento do seu mandato)

Tipo:

univalorada

Estatuto Proprio

Tipo:

univalorada

Exerce Atividade Agroeconomica para Empregador Rural

Tipo:

univalorada

Exerce Livremente sua Atividade sem Imposição do patrao ao Dia e Horario de trabalho

Tipo:

univalorada

Experiencia Pratica e Complementação de Ensino do Curso

Tipo:

univalorada

Fim Lucrativo

Tipo:

univalorada

Fim Pedagogico

Tipo:

univalorada

Gravidade

Tipo:

univalorada

Hipótese justa causa

Tipo:

univalorada

Hipóteses específicas de justa causa

Valores:

Falta reiterada de pagamento pelo empregado bancário de dívidas legalmente dele exigíveis

Recusa injustificada de observar as instruções expedidas pelo empregador e de utilizar os equipamentos por ele fornecidos para segurança do trabalho

Não

Recusa do ferroviário ao cumprimento de horas extras, no caso de urgência ou acidente

Tipo:

univalorada

Imediatismo na aplicação das penalidades

Tipo:

univalorada

Incontinência de Conduta

Tipo:

univalorada

Indisciplina

Tipo:

univalorada

Iniciativa Rescisão

Valores:

Aposentadoria

Morte Empregador

Empregado e Empregador

Empregado

Extinção Empresa quando não acontecer por Força Maior

Força Maior podendo ter consequências no fechamento da empresa

Falecimento Empregado

Empregador

Tipo:

univalorada

Iniciativa rescisão contrato determinado

Valores:

Empregado

Decurso do Prazo Ajustado

Empregador

Extinção do Contrato por Prazo Determinado por Força Maior

Tipo:

univalorada

Insubordinação

Tipo:

univalorada

Intermediação Obrigatória do Sindicato ou OGMO

Tipo:

univalorada

Justa causa do empregado

Tipo:

univalorada

Justa causa do empregador

Tipo:

univalorada

Local Prestação

Valores:

Tomador do Serviço

Outro

Administração Direta, Autarquias, Fundações

Do Empregador

Tipo:

univalorada

Matriculado com Frequência Efetiva

Tipo:

univalorada

Mau Procedimento

Tipo:

univalorada

Menor entre 14 e 18 Sujeito Formação Metódica de Ofício

Tipo:

univalorada

Negócio Habitual

Tipo:

univalorada

Nexo de causalidade

Tipo:

univalorada

Ocorrida nos 30 dias que antecedem a aquisição do direito

Tipo:

univalorada

Ofensa física

Tipo:

univalorada

Pagamento de Salário

Tipo:

Univalorada

Pessoa Fisica

Tipo:

univalorada

Pessoalidade

Tipo:

univalorada

Pratica constante de jogos de azar

Tipo:

univalorada

Presta Serviço a Pessoa ou a Família no Ambito Residencial Delas

Tipo:

univalorada

Proporcionalidade

Tipo:

univalorada

Proprios Interessados estabelecerao formas consequencias do rompimento do vinculo de emprego

Tipo:

univalorada

Prosseguimento na atividade empresarial por outros titulares

Tipo:

univalorada

Requisitos justa causa

Tipo:

univalorada

Rescisao Antecipada do contrato a prazo determinado

Tipo:

univalorada

Singularidade

Tipo:

univalorada

Subordinação

Tipo:

univalorada

Substituição por Outro Trabalhador

Valores:

Ocasionalmente

Não

Sim

Tipo:

univalorada

Suspeita Tipo Empregado

Valores:

Servidor Publico
Empregado Comum
Empregado em Domicilio
Empregado Aprendiz
Trabalhador Eventual
Empregado Rural
Trabalhador Autonomo
Estagiario
Trabalhador Temporario
Trabalhador Avulso
Empregado Publico
Empregado Domestico

Tipo:

multivalorada

Termo Compromisso com Intervenienca da Instituicao de Ensino

Tipo:

univalorada

Tipo Aposentadoria

Valores:

Espontânea
Compulsória

Tipo:

univalorada

Tipo Empregado

Valores:

Empregado Comum
Nenhum valor encontrado
Empregado em Domicilio
Empregado Aprendiz
Trabalhador Eventual
Empregado Rural
Trabalhador Autonomo
Servidor Publico
Estagiario
Trabalhador Temporario
Trabalhador Avulso
Empregado Publico
Empregado Domestico

Tipo:

univalorada

Tipo de Contrato

Valores:

Determinado

Indeterminado

Tipo:

univalorada

Tipo Pagamento

Valores:

Bolsa

Salario por Produção

Salario mais Utilidade

Comissao

Gratuito

Salario por Tarefa

Salario por Tempo

Rateio

Tipo:

univalorada

Tipo Rescisao

Valores:

Dispensa sem justa causa

Dispensa por culpa recíproca

Acordo entre as partes

Extinção do contrato pelo falecimento do empregado

Dispensa sem justa causa com direito a receber indenização em dobro

Extinção dos contratos a prazo determinado pelo decurso do prazo ajustado

Rescisão de contrato determinado por iniciativa do empregado sem justa causa

Dispensa com justa causa

Rescisão indireta

Pedido de Demissão

Pedido de Demissão com direito de saque de FGTS e desnecessidade do aviso prévio

Aposentadoria Espontânea

Rescisão de contrato determinado por iniciativa de empregador sem justa causa

Extinção do contrato indeterminado por Força Maior

Extinção do contrato por prazo determinado por Força Maior

Empregados com direito de permanecer no emprego contra vontade do empregador-Estabilidade Provisória

Não Deseja Saber da Rescisao do Contrato

Tipo:

univalorada

Trabalha Periodicamente

Tipo:

univalorada

Trabalha Todo Dia no Mesmo Horario

Tipo:

univalorada

Trabalho Fora da Fiscalização Direta do Empregador

Tipo:

univalorada

Trabalho Intelectual

Tipo:

univalorada

Violação de Segredo

Tipo:

univalorada

OBJETIVOS

Suspeita Tipo Empregado

Tipo Empregado

Empregado Comum

Tipo Rescisão

REGRAS

Regra 1

SE Suspeita Tipo Empregado = Trabalhador Autônomo

E Assume Riscos da Atividade Econômica = Sim

ENTÃO Tipo Empregado = Trabalhador Autônomo CNF 100%

Regra 2

SE Suspeita Tipo Empregado = Empregado Doméstico

E Presta Serviço a Pessoa ou a Família no Âmbito Residencial Delas = Sim

ENTÃO Tipo Empregado = Empregado Doméstico CNF 100%

Regra 3

SE Suspeita Tipo Empregado = Empregado Rural

E Exerce Atividade Agroeconômica para Empregador Rural = Sim

ENTÃO Tipo Empregado = Empregado Rural CNF 100%

Regra 4

SE Atividade Agrícola ou Pecuária = Sim

E Destinar ao Mercado = Sim

ENTÃO Exerce Atividade Agroeconômica para Empregador Rural = Sim CNF 100%

Regra 5

SE Atividade Agrícola ou Pecuária = Não

OU Destinar ao Mercado = Não

ENTÃO Exerce Atividade Agroeconômica para Empregador Rural = Não CNF 100%

Regra 6

SE Suspeita Tipo Empregado = Trabalhador Avulso
E Atua em Mercado Especifico Setor Portuario = Sim
E Intermediação Obrigatoria do Sindicato ou OGMO = Sim
ENTÃO Tipo Empregado = Trabalhador Avulso CNF 100%

Regra 7

SE Suspeita Tipo Empregado = Empregado Aprendiz
E Menor entre 14 e 18 Sujeito Formação Metodica de Oficio = Sim
E Contrato Celebrado por Escrito e Prazo Determinado ate 2 Anos = Sim
ENTÃO Tipo Empregado = Empregado Aprendiz CNF 100%

Regra 8

SE Suspeita Tipo Empregado = Trabalhador Temporario
E Empregado de Empresa de Trabalho Temporario exercendo atividade no Estabelecimento do Tomador de Serviço por
ate 3 meses = Sim
OU Atender necessidade Transitoria ou Acrescimo Extraordinario de Tarefas = Sim
ENTÃO Tipo Empregado = Trabalhador Temporario CNF 100%

Regra 9

SE Suspeita Tipo Empregado = Trabalhador Eventual
ENTÃO Tipo Empregado = Trabalhador Eventual CNF 100%

Regra 10

SE Suspeita Tipo Empregado = Empregado em Domicilio
E Trabalho Fora da Fiscalização Direta do Empregador = Sim
ENTÃO Tipo Empregado = Empregado em Domicilio CNF 100%

Regra 11

SE Suspeita Tipo Empregado = Estagiario
E Matriculado com Frequencia Efetiva = Sim
E Termo Compromisso com Intervenencia da Instituição de Ensino = Sim
ENTÃO Tipo Empregado = Estagiario CNF 100%

Regra 12

SE Suspeita Tipo Empregado = Empregado Publico
E Concursado = Sim
E Estatuto Proprio = Não
ENTÃO Tipo Empregado = Empregado Publico CNF 100%

Regra 13

SE Suspeita Tipo Empregado = Servidor Publico
E Concursado = Sim
E Estatuto Proprio = Sim
ENTÃO Tipo Empregado = Servidor Publico CNF 100%

Regra 14

SE Suspeita Tipo Empregado = Empregado Comum

E Tipo Empregado = DESCONHECIDO

ENTÃO Empregado Comum = Sim CNF 100%

Regra 15

SE Suspeita Tipo Empregado = Empregado Comum

E Tipo Empregado <> DESCONHECIDO

ENTÃO Empregado Comum = Não CNF 100%

Regra 16

SE Continuidade = Sim

E Subordinação = Não

E Pagamento de Salario = Sim

E Pessoa Fisica = Sim

E Local Prestação = Do Empregador

ENTÃO Suspeita Tipo Empregado = Trabalhador Autonomo CNF 100%

Regra 17

SE Continuidade = Sim

E Subordinação = Sim

E Pagamento de Salario = Sim

E Pessoaalidade = Sim

E Pessoa Fisica = Sim

E Fim Lucrativo = Não

E Local Prestação = Do Empregador

ENTÃO Suspeita Tipo Empregado = Empregado Domestico CNF 100%

Regra 18

SE Continuidade = Sim

E Subordinação = Sim

E Pagamento de Salario = Sim

E Pessoaalidade = Sim

E Pessoa Fisica = Sim

E Fim Lucrativo = Sim

E Local Prestação = Do Empregador

ENTÃO Suspeita Tipo Empregado = Empregado Rural CNF 100%

Regra 19

SE Continuidade = Sim

E Subordinação = Sim

E Pagamento de Salario = Sim

E Pessoaalidade = Sim

E Pessoa Fisica = Sim

E Local Prestação = Administração Direta, Autarquias, Fundações

ENTÃO Suspeita Tipo Empregado = Empregado Publico CNF 100%

Regra 20

SE Continuidade = Sim

E Subordinação = Sim

E Pagamento de Salario = Sim

E Pessoaalidade = Sim

E Pessoa Fisica = Sim

E Local Prestação = Administração Direta, Autarquias, Fundações

ENTÃO Suspeita Tipo Empregado = Servidor Publico CNF 100%

Regra 21

SE Continuidade = Não

E Subordinação = Sim

E Pagamento de Salario = Sim

E Pessoaalidade = Sim

E Pessoa Fisica = Sim

E Local Prestação = Do Empregador

ENTÃO Suspeita Tipo Empregado = Trabalhador Eventual CNF 100%

Regra 22

SE Continuidade = Não

E Subordinação = Não

E Pagamento de Salario = Sim

E Pessoa Fisica = Sim

E Local Prestação = Tomador do Serviço

ENTÃO Suspeita Tipo Empregado = Trabalhador Avulso CNF 100%

Regra 23

SE Continuidade = Sim

E Subordinação = Sim

E Pagamento de Salario = Sim

E Pessoaalidade = Sim

E Pessoa Fisica = Sim

E Local Prestação = Do Empregador

ENTÃO Suspeita Tipo Empregado = Empregado Aprendiz CNF 100%

Regra 24

SE Continuidade = Não
E Subordinação = Sim
E Pagamento de Salario = Sim
E Pessoaalidade = Sim
E Pessoa Fisica = Sim
E Local Prestação = Tomador do Serviço
ENTÃO Suspeita Tipo Empregado = Trabalhador Temporario CNF 100%

Regra 25

SE Continuidade = Sim
E Subordinação = Sim
E Pagamento de Salario = Sim
E Pessoaalidade = Sim
E Pessoa Fisica = Sim
E Local Prestação = Outro
ENTÃO Suspeita Tipo Empregado = Empregado em Domicilio CNF 100%

Regra 26

SE Continuidade = Sim
E Subordinação = Sim
E Pagamento de Salario = Não
E Pessoaalidade = Sim
E Pessoa Fisica = Sim
E Fim Pedagógico = Sim
E Local Prestação = Do Empregador
ENTÃO Suspeita Tipo Empregado = Estagiario CNF 100%

Regra 27

SE Continuidade = Sim
E Subordinação = Sim
E Pagamento de Salario = Sim
E Pessoaalidade = Sim
E Pessoa Fisica = Sim
ENTÃO Suspeita Tipo Empregado = Empregado Comum CNF 100%

Regra 28

SE Trabalha Todo Dia no Mesmo Horario = Sim
OU Trabalha Periodicamente = Sim
ENTÃO Continuidade = Sim CNF 100%

Regra 29

SE Trabalha Todo Dia no Mesmo Horario = Não
E Trabalha Periodicamente = Não
ENTÃO Continuidade = Não CNF 100%

Regra 30

SE Exerce Livremente sua Atividade sem Imposição do patroa ao Dia e Horário de trabalho = Não
OU Empregador Determina Prazo Quantidade e Qualidade da Entrega = Sim
ENTÃO Subordinação = Sim CNF 100%

Regra 31

SE Exerce Livremente sua Atividade sem Imposição do patroa ao Dia e Horário de trabalho = Sim
E Empregador Determina Prazo Quantidade e Qualidade da Entrega = Não
ENTÃO Subordinação = Não CNF 100%

Regra 32

SE Tipo Pagamento <> Bolsa
E Tipo Pagamento <> Gratuito
ENTÃO Pagamento de Salario = Sim CNF 100%

Regra 33

SE Tipo Pagamento = Bolsa
OU Tipo Pagamento = Gratuito
ENTÃO Pagamento de Salario = Não CNF 100%

Regra 34

SE Trabalho Intelectual = Sim
E Substituição por Outro Trabalhador = Não
ENTÃO Pessoaalidade = Sim CNF 100%

Regra 35

SE Trabalho Intelectual = Não
E Substituição por Outro Trabalhador = Não
OU Substituição por Outro Trabalhador = Ocasionalmente
ENTÃO Pessoaalidade = Sim CNF 100%

Regra 36

SE Trabalho Intelectual = Sim
E Substituição por Outro Trabalhador = Sim
OU Substituição por Outro Trabalhador = Ocasionalmente
ENTÃO Pessoaalidade = Não CNF 100%

Regra 37

SE Trabalho Intelectual = Não
E Substituição por Outro Trabalhador = Sim
ENTÃO Pessoaalidade = Não CNF 100%

Regra 38

SE Experiencia Pratica e Complementação de Ensino do Curso = Sim
ENTÃO Fim Pedagógico = Sim CNF 100%

Regra 39

SE Experiencia Pratica e Complementação de Ensino do Curso = Não
ENTÃO Fim Pedagógico = Não CNF 100%

Regra 40

SE Deseja saber tipo de rescisao e direitos consequentes = Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Não Deseja Saber da Rescisao do Contrato CNF 100%

Regra 41

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Empregador
E Justa causa do empregado = Não
E Estabilidade Provisoria = Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Dispensa sem justa causa CNF 100%

Regra 42

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Empregador
E Justa causa do empregado = Não
E Estabilidade Provisoria <> Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Empregados com direiro de permanecer no emprego contra vontade do empregador-Estabilidade Provisória CNF 100%

Regra 43

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Empregador
E Justa causa do empregado = Sim
E Conduta do empregador configuradoras de justa causa = Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Dispensa com justa causa CNF 100%

Regra 44

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Empregador
E Justa causa do empregado = Sim
E Conduta do empregador configuradoras de justa causa <> Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Dispensa por culpa recíproca CNF 100%

Regra 45

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Empregado
E Conduta do empregador configuradoras de justa causa <> Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Rescisão indireta CNF 100%

Regra 46

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Empregado e Empregador
E Proprios Interessados estabelecerao formas consequencias do rompimento do vinculo de emprego = Sim
ENTÃO Tipo Rescisao = Acordo entre as partes CNF 100%

Regra 47

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Empregado
E Conduta do empregador configuradoras de justa causa = Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Pedido de Demissão CNF 100%

Regra 48

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Falecimento Empregado
ENTÃO Tipo Rescisao = Extinção do contrato pelo falecimento do empregado CNF 100%

Regra 49

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Morte Empregador
E Prosseguimento na atividade empresarial por outros titulares = Não
E Empregado estavel = Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Dispensa sem justa causa CNF 100%

Regra 50

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Morte Empregador
E Prosseguimento na atividade empresarial por outros titulares = Não
E Empregado estavel = Sim
ENTÃO Tipo Rescisao = Dispensa sem justa causa com direito a receber indenização em dobro CNF 100%

Regra 51

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Morte Empregador
E Prosseguimento na atividade empresarial por outros titulares = Sim
E Desejo de sair do empregado = Sim
ENTÃO Tipo Rescisao = Pedido de Demissão com direito de saque de FGTS e desnecessidade do aviso prévio CNF 100%

Regra 52

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Morte Empregador
E Prosseguimento na atividade empresarial por outros titulares = Sim
E Desejo de sair do empregado = Não
E Desejo do empregador que o empregado saia = Sim
ENTÃO Tipo Rescisao = Dispensa sem justa causa CNF 100%

Regra 53

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Extinção Empresa quando não acontecer por Força Maior
E Empregado estavel = Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Dispensa sem justa causa CNF 100%

Regra 54

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Extinção Empresa quando não acontecer por Força Maior
E Empregado estavel = Sim
ENTÃO Tipo Rescisao = Dispensa sem justa causa com direito a receber indenização em dobro CNF 100%

Regra 55

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Aposentadoria
E Tipo Aposentadoria = Espontânea
ENTÃO Tipo Rescisao = Aposentadoria Espontânea CNF 100%

Regra 56

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Aposentadoria
E Tipo Aposentadoria = Compulsória
ENTÃO Tipo Rescisao = Dispensa sem justa causa CNF 100%

Regra 57

SE Tipo de Contrato = Indeterminado
E Iniciativa Rescisao = Força Maior podendo ter consequências no fechamento da empresa
ENTÃO Tipo Rescisao = Extinção do contrato indeterminado por Força Maior CNF 100%

Regra 58

SE Tipo de Contrato = Determinado
E Iniciativa rescisao contrato determinado = Decurso do Prazo Ajustado
ENTÃO Tipo Rescisao = Extinção dos contratos a prazo determinado pelo decurso do prazo ajustado CNF 100%

Regra 59

SE Tipo de Contrato = Determinado
E Iniciativa rescisao contrato determinado = Empregador
E Rescisao Antecipada do contrato a prazo determinado = Sim
E Justa causa do empregado = Sim
E Cláusula assecuratória do direito de rescisao antecipada = Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Dispensa com justa causa CNF 100%

Regra 60

SE Tipo de Contrato = Determinado
E Iniciativa rescisao contrato determinado = Empregado
E Rescisao Antecipada do contrato a prazo determinado = Sim
E Conduta do empregador configuradoras de justa causa <> Não
E Cláusula assecuratória do direito de rescisao antecipada = Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Rescisão indireta CNF 100%

Regra 61

SE Tipo de Contrato = Determinado
E Iniciativa rescisao contrato determinado = Empregador
E Rescisao Antecipada do contrato a prazo determinado = Sim
E Justa causa do empregado = Não
E Cláusula assecuratória do direito de rescisao antecipada = Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Rescisão de contrato determinado por iniciativa de empregador sem justa causa CNF 100%

Regra 62

SE Tipo de Contrato = Determinado
E Iniciativa rescisao contrato determinado = Empregado
E Rescisao Antecipada do contrato a prazo determinado = Sim
E Conduta do empregador configuradoras de justa causa = Não
E Cláusula assecuratória do direito de rescisao antecipada = Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Rescisão de contrato determinado por iniciativa do empregado sem justa causa CNF 100%

Regra 63

SE Tipo de Contrato = Determinado
E Iniciativa rescisao contrato determinado = Empregado
E Rescisao Antecipada do contrato a prazo determinado = Sim
E Cláusula assecuratória do direito de rescisao antecipada = Sim
E Conduta do empregador configuradoras de justa causa = Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Pedido de Demissão CNF 100%

Regra 64

SE Tipo de Contrato = Determinado
E Iniciativa rescisao contrato determinado = Empregado
E Rescisao Antecipada do contrato a prazo determinado = Sim
E Cláusula assecuratória do direito de rescisao antecipada = Sim
E Conduta do empregador configuradoras de justa causa <> Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Rescisão indireta CNF 100%

Regra 65

SE Tipo de Contrato = Determinado
E Iniciativa rescisao contrato determinado = Empregador
E Rescisao Antecipada do contrato a prazo determinado = Sim
E Cláusula assecuratória do direito de rescisao antecipada = Sim
E Justa causa do empregado = Não
ENTÃO Tipo Rescisao = Dispensa sem justa causa CNF 100%

Regra 66

SE Tipo de Contrato = Determinado
E Iniciativa rescisao contrato determinado = Empregador
E Rescisao Antecipada do contrato a prazo determinado = Sim
E Cláusula assecuratória do direito de rescisao antecipada = Sim
E Justa causa do empregado = Sim
ENTÃO Tipo Rescisao = Dispensa com justa causa CNF 100%

Regra 67

SE Tipo de Contrato = Determinado
E Iniciativa rescisao contrato determinado = Extinção do Contrato por Prazo Determinado por Força Maior
ENTÃO Tipo Rescisao = Extinção do contrato por prazo determinado por Força Maior CNF 100%

Regra 68

SE Hipotese justa causa = Sim
ENTÃO Justa causa do empregado = Sim CNF 100%

Regra 69

SE Hipotese justa causa = Não
ENTÃO Justa causa do empregado = Não CNF 100%

Regra 70

SE Requisitos justa causa = Sim
E Ato de Improbidade = Sim
OU Incontinência de Conduta = Sim
OU Mau Procedimento = Sim
OU Negócio Habitual = Sim
OU Condenação Criminal Sem Sursis = Sim
OU Desídia = Sim
OU Embriaguez = Sim
OU Violação de Segredo = Sim
OU Indisciplina = Sim
OU Insubordinação = Sim
OU Abandono de Emprego = Sim
OU Ato lesivo a honra e boa fama = Sim
OU Ofensa física = Sim
OU Prática constante de jogos de azar = Sim
OU Atos atentatórios a segurança nacional = Sim
OU Hipóteses específicas de justa causa <> Não
ENTÃO Hipótese justa causa = Sim CNF 100%

Regra 71

SE Requisitos justa causa = Sim
E Ato de Improbidade = Não
E Incontinência de Conduta = Não
E Mau Procedimento = Não
E Negócio Habitual = Não
E Condenação Criminal Sem Sursis = Não
E Desídia = Não
E Embriaguez = Não
E Violação de Segredo = Não
E Indisciplina = Não
E Insubordinação = Não
E Abandono de Emprego = Não
E Ato lesivo a honra e boa fama = Não
E Ofensa física = Não
E Prática constante de jogos de azar = Não
E Atos atentatórios a segurança nacional = Não
E Hipóteses específicas de justa causa = Não
ENTÃO Hipótese justa causa = Não CNF 100%

Regra 72

SE Requisitos justa causa = Não
ENTÃO Hipótese justa causa = Não CNF 100%

Regra 73

SE Culpa ou Dolo = Sim

E Gravidade = Sim

E Imediatismo na aplicação das penalidades = Sim

E Nexo de causalidade = Sim

E Singularidade = Sim

E Proporcionalidade = Sim

ENTÃO Requisitos justa causa = Sim CNF 100%

Regra 74

SE Culpa ou Dolo = Não

OU Gravidade = Não

OU Imediatismo na aplicação das penalidades = Não

OU Nexo de causalidade = Não

OU Singularidade = Não

OU Proporcionalidade = Não

ENTÃO Requisitos justa causa = Não CNF 100%

APÊNDICE B – CONTEÚDO DO ARQUIVO DE AJUDA SEATTRC.HLP

SEATTRC - SISTEMA ESPECIALISTA DE APOIO A DECISÃO DO TIPO DE TRABALHADOR E RESCISÃO DO CONTRATO

TIPOS DE TRABALHADORES POSSÍVEIS

Empregado Doméstico

Empregado Rural

Trabalhador Temporário

Trabalhador Autônomo

Trabalhador Eventual

Trabalhador Avulso

Empregado Em Domicílio

Empregado Aprendiz

Empregado Público

Estagiário

Empregado Comum

POSSÍVEIS FORMAS DE EXTINÇÃO CONTRATUAL

Dispensa Sem Justa Causa

Dispensa Com Justa Causa

Dispensa Por Culpa Recíproca

Rescisão Indireta

Acordo Entre as Partes

Pedido de Demissão

Extinção do Contrato Pelo Falecimento do Empregado

Pedido de Demissão com direito de saque de FGTS e desnecessidade do aviso prévio

Dispensa sem justa causa com direito a receber indenização em dobro

Aposentadoria Espontânea

Extinção dos contratos a prazo determinado pelo decurso do prazo ajustado

Rescisão de contrato determinado por iniciativa de empregador sem justa causa

Rescisão de contrato determinado por iniciativa do empregado sem justa causa

Extinção do contrato indeterminado por Força Maior

Extinção do contrato por prazo determinado por Força Maior

Empregado Doméstico

Direitos:

- Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado;
- Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Gozo de férias anuais (vinte dias úteis) remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias;
- Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- Aviso prévio proporcional ao tempo ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;
- Aposentadoria;
- Integração à previdência social;
- CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) anotada;
- FGTS Facultativo => uma vez pago vira obrigatório
- Seguro Desemprego atrelado à facultatividade do FGTS

Empregado Rural

Direitos:

- Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória(40% FGTS), dentre outros direitos;
- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- FGTS;
- Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado;
- Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei(10.101/2000);
- Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;
- Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias;
- Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- Proteção do mercado de Trabalho da mulher, mediante incentivos específicos;
- Aviso prévio proporcional ao tempo ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Proteção em face da auto automação;
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções, e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- 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;

Esses direitos acima são os previstos na Constituição Federal, devendo, no caso de Empregado Rural, observar e aplicar esses direitos conforme os dispositivos da **Lei 5.889/73**. Os Empregados Rurais tiveram seus direitos equiparados aos dos trabalhadores urbanos com a Constituição de 1988, mas ainda existem regras específicas, aplicadas no meio rural, conforme a lei especial antes mencionada.

Trabalhador Temporário

Direitos Previstos no art. 12 da Lei 6.019/1974:

- Remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- Jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de vinte por cento;
- Férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da lei nº 5.107/1966;
- Repouso semanal remunerado;
- Adicional por trabalho noturno;
- Indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a um doze avos do pagamento recebido;
- Seguro contra acidente do trabalho;
- Proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social

Trabalhador Autônomo

Direitos:

- Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória (40% FGTS), dentre outros direitos;
- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- FGTS;
- Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado;
- Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

- Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei (10.101/2000);
- Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;
- Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias;
- Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- Proteção do mercado de Trabalho da mulher, mediante incentivos específicos;
- Aviso prévio proporcional ao tempo ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Proteção em face da auto automação;
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- Proibição de diferença de salários, de exercícos de funções, e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- 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;

Os Trabalhadores Autônomos estão resguardados pela **Lei 8.212/91**, com isso além dos direitos acima demonstrados, que são os previstos no artigo 7º da Constituição Federal, apresentam proteção da referida lei, já que os direitos constitucionais são direitos mínimos.

Trabalhador Eventual

Direitos:

- Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória (40% FGTS), dentre outros direitos;
- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- FGTS;
- Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado;

- Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei(10.101/2000);
- Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;
- Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias;
- Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- Proteção do mercado de Trabalho da mulher, mediante incentivos específicos;
- Aviso prévio proporcional ao tempo ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Proteção em face da auto automação;
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções, e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- 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;

Para saber quais os direitos que cabem a esses Trabalhadores, deve-se aplicar os direitos acima, observando a **Lei 8.212/91**.

Trabalhador Avulso

Direitos:

- Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória(40% FGTS), dentre outros direitos;
- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- FGTS;
- Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado;
- Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei(10.101/2000);
- Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;
- Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias;
- Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- Proteção do mercado de Trabalho da mulher, mediante incentivos específicos;
- Aviso prévio proporcional ao tempo ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Proteção em face da auto automação;
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções, e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- 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;

Na defesa dos direitos dos Trabalhadores Avulso foi editada a lei especial: **Lei 8.630/93**, aplicando os direitos constitucionais acima especificados, de acordo com os dispositivos presentes na lei especial desses trabalhadores.

Empregado Em Domicílio

Direitos:

- Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória(40% FGTS), dentre outros direitos;
- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- FGTS;
- Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado;
- Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei(10.101/2000);
- Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;
- Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias;
- Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- Proteção do mercado de Trabalho da mulher, mediante incentivos específicos;
- Aviso prévio proporcional ao tempo ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Proteção em face da auto automação;
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- Proibição de diferença de salários, de exercícos de funções, e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

- 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;

Os Trabalhadores em Domicílio são regulados pela **CLT** (Consolidação das Leis Trabalhistas), pois apresentam vínculo de emprego, então, terão assegurados os mínimos direitos constitucionais acima, como também os direitos previstos na **CLT**.

Empregado Aprendiz

Direitos:

- Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória(40% FGTS), dentre outros direitos;
- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- FGTS;
- Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado;
- Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei(10.101/2000);
- Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;
- Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias;
- Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- Proteção do mercado de Trabalho da mulher, mediante incentivos específicos;
- Aviso prévio proporcional ao tempo ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Proteção em face da auto automação;
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções, e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- 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;

Assim como os outros trabalhadores com vínculo de emprego, o Aprendiz é regido pela **CLT** (Consolidação das Leis Trabalhistas). Apresentando direitos previstos tanto na Constituição Federal, que são os especificados anteriormente, como os direitos que estão espalhados ao longo da **CLT**.

Empregado Público

Direitos:

- Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória(40% FGTS), dentre outros direitos;
- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- FGTS;
- Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado;
- Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei(10.101/2000);
- Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;
- Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias;
- Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- Proteção do mercado de Trabalho da mulher, mediante incentivos específicos;
- Aviso prévio proporcional ao tempo ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Proteção em face da auto automação;

- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções, e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- 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;

Além desses direitos também se encontram protegidos por aqueles previstos na **CLT** (Consolidação das Leis Trabalhista).

Estagiário

Direitos: segundo a lei 6.494/77

- O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.
- A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio.
- Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com interveniência da instituição de ensino

Empregado Comum

Direitos:

- Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória(40% FGTS), dentre outros direitos;
- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- FGTS;
- Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado;
- Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei(10.101/2000);
- Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;
- Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias;
- Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- Proteção do mercado de Trabalho da mulher, mediante incentivos específicos;
- Aviso prévio proporcional ao tempo ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Proteção em face da auto automação;
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- Proibição de diferença de salários, de exercícos de funções, e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- 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 Empregado Comum é aquele que tem presente os cinco requisitos da relação de emprego e que não apresenta nenhuma característica especial, que irá defini-lo como outro empregado. Então, os direitos assegurados a esses empregados se encontram também na **CLT** (Consolidação das Leis Trabalhista), além dos mínimos direitos constitucionais.

Dispensa Sem Justa Causa

Direitos:

- Saldo de salários;
- Indenização de 40% do FGTS;
- Saque do FGTS;
- Aviso Prévio;
- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas, se houver;
- Férias proporcionais, ainda que com menos de um ano de casa;
- Seguro-desemprego, caso atenda aos requisitos estabelecidos na legislação própria desse benefício;
- Se o empregado tiver mais de um ano de empresa, a rescisão do contrato deverá ser assistida pelo sindicato ou pela Delegacia Regional do Trabalho;

Dispensa Com Justa Causa

Direitos:

- Férias Vencidas, se houver;
- Saldo de salário, se houver;

Não Terá Direito:

- Aviso Prévio
- Férias Proporcionais
- Gratificação Natalina Proporcional;
- Saque do FGTS;
- Indenização do FGTS;
- Seguro-desemprego;

Dispensa Por Culpa Recíproca

Direitos:

- Indenização de 20% do FGTS;
- Saque do FGTS;
- Férias vencidas, se houver;
- Saldo de salário, se houver;

Rescisão Indireta

Direitos:

- Saldo de salários;
- Indenização de 40% do FGTS;
- Saque do FGTS;
- Aviso Prévio;
- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas, se houver;
- Férias proporcionais, ainda que com menos de um ano de casa;
- Seguro-desemprego, caso atenda aos requisitos estabelecidos na legislação própria desse benefício;
- Se o empregado tiver mais de um ano de empresa, a rescisão do contrato deverá ser assistida pelo sindicato ou pela Delegacia Regional do Trabalho;

Acordo Entre as Partes

Direitos:

- Férias vencidas
- Saldo de salário

OBS: Na transação, todas as verbas poderão ser negociadas, exceto os salários e as férias vencidas. Cessando o contrato entre as partes, não há previsão legal para o saque do FGTS, tampouco obrigação de o empregador pagar indenização de 40% do FGTS ao trabalhador. **O pagamento das demais verbas rescisórias dependerá dos termos da negociação.**

Pedido de Demissão

Direitos:

- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas;
- Férias proporcionais, desde que tenha mais de 12 meses de casa.

OBS: A lei exige que a comunicação seja feita com antecedência, isto é, o empregado está obrigado a **conceder aviso prévio** ao empregador.

Extinção do Contrato Pelo Falecimento do Empregado

Direitos transferíveis aos herdeiros:

- Saldo de salário
- Remuneração das férias vencidas;
- Férias proporcionais, se o tempo de casa era superior a um ano;
- FGTS;
- 13º proporcional;
- Parcelas vencidas do seguro-desemprego;

Intransferíveis aos herdeiros:

- Indenização de 40% do FGTS;
- Aviso Prévio;
- Férias proporcionais, se o tempo de casa era inferior a um ano;

Pedido de Demissão com direito de saque de FGTS e desnecessidade do aviso prévio

Direitos:

- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas;
- Férias proporcionais, desde que tenha mais de 12 meses de casa.
- Saque de FGTS;
- Desnecessidade de Aviso Prévio;

Dispensa sem justa causa com direito a receber indenização em dobro

Direitos:

- Saldo de salários;
- Indenização de 40% do FGTS;
- Saque do FGTS;
- Aviso Prévio;
- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas, se houver;
- Férias proporcionais, ainda que com menos de um ano de casa;
- Seguro-desemprego, caso atenda aos requisitos estabelecidos na legislação própria desse benefício;
- Se o empregado tiver mais de um ano de empresa, a rescisão do contrato deverá ser assistida pelo sindicato ou pela Delegacia Regional do Trabalho;

OBS: Direito a receber a indenização(40% do FGTS) em dobro

Aposentadoria Espontânea

Direitos:

- Saque do FGTS;
- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas;
- Férias proporcionais, se tiver mais de um ano de empresa;

Extinção dos contratos a prazo determinado pelo decurso do prazo ajustado

Direitos:

- Saque do FGTS;
- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas;
- Férias proporcionais, ainda que tenha menos de 12 meses de empresa;

Rescisão de contrato determinado por iniciativa de empregador sem justa causa

Direitos:

- Metade da remuneração a que teria direito até o termo final do contrato;
- Férias vencidas;
- Férias proporcionais;
- 13º salário proporcional;

Rescisão de contrato determinado por iniciativa do empregado sem justa causa

Direitos:

- Empregado deverá indenizar o empregador pelos prejuízos que desse ato lhe resultarem, não podendo a indenização exceder àquela a que ele, empregado, teria direito em idênticas condições;

Extinção do contrato indeterminado por Força Maior

Direitos:

- Saldo de salários;
- Indenização de 20% do FGTS;
- Saque do FGTS;
- Aviso Prévio;
- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas, se houver;
- Férias proporcionais, ainda que com menos de um ano de casa;
- Seguro-desemprego, caso atenda aos requisitos estabelecidos na legislação própria desse benefício;
- Se o empregado tiver mais de um ano de empresa, a rescisão do contrato deverá ser assistida pelo sindicato ou pela Delegacia Regional do Trabalho;

Extinção do contrato por prazo determinado por Força Maior

Direitos:

- 1/4 da remuneração a que o empregado teria direito até o termo final do contrato;
- Férias vencidas;
- Férias proporcionais;
- 13º salário proporcional;

APÊNDICE C – CASOS DE TESTES

Maria trabalha em casa de família. **1)** Na casa de José, Maria vai 2 vezes por semana (terças e quintas, das 8h às 17h) onde realiza serviços como lavar, passar e cozinhar. **2)** Na casa de César, ela costuma ir 1 vez na semana em dias diferentes, organizando o horário de acordo com sua conveniência, embora César defina suas atribuições do dia. **3)** Na casa de Vera, Maria trabalha todas as sextas, organizando seu horário e suas tarefas. **4)** Aos Sábados, trabalha na casa de Gorete das 8h às 17h, realizando as tarefas de lavar, passar e cozinhar para família, além de cozinhar para o restaurante de Gorete. **5)** E todos os domingos, Maria se dirige ao sítio do marido de Gorete (fornecedor de frutas e verduras do Supermercado “X”), onde trabalha no plantio dos produtos destinados a este Supermercado, vinculada às exigências do seu patrão. **6)** Maria, muito preocupada com a subsistência de sua família, se inscreveu na empresa TCL, que oferece mão de obra pra outras empresas, para que somente no período da páscoa (em que a procura por chocolate é maior) possa suprir as necessidades urgentes deste mercado.

7) Lauro trabalha na fazenda de Márcio, exercendo atividade agro-industrial, sendo realizado contrato indeterminado para seu fim. Depois de 2 anos de trabalho, Márcio veio a falecer, fazendo com que seus filhos viessem a assumir os negócios. Por decisão sua, Lauro pede a rescisão do contrato. Neste caso quais os direitos de Lauro? **8)** E se Lauro quisesse continuar seu trabalho, e os novos titulares resolvessem rescindir o contrato. Os direitos seriam os mesmos? **9)** Caso com a morte de Márcio, não houvesse continuidade dos negócios, quais os direitos de Lauro advindos da rescisão?

10) Caso Lauro trabalhasse para Márcio por um prazo determinado de 2 anos, sem cláusula que permite a antecipação do contrato e após o primeiro ano Márcio resolvesse rescindi-lo por decisão administrativa. Quais os direitos de Lauro?

11) Robson trabalha para a Empresa “y” e foi pego embriagado, durante a sua prestação de serviço no local de trabalho. Seu patrão, após 1 ano da falta grave, o demite alegando justa causa. Está correta a sua justificativa? Pode Robson ser demitido por justa causa? Quais os direitos que cabem a ele?

12) Joana, gestante com 5 meses de gravidez, trabalha para a Empresa “X” e seu patrão, a fim de realizar “cortes”, decidiu demiti-la, de forma arbitrária. Qual o tipo de rescisão?

13) Joaquim funcionário da Empresa “W” foi pego roubando, porém seu patrão o colocava para realizar serviços que estavam fora do contrato de trabalho. Qual será o tipo de rescisão?

14) Marlene trabalha na Empresa de Paulo por prazo indeterminado e após a empresa falir Marlene recorre a Justiça do Trabalho, para obter seus direitos. O que ela terá direito?

15) Fernanda trabalha em casa de família, como doméstica, e após conversar com sua patroa resolve fazer um acordo estabelecendo os direitos de uma rescisão consensual entre as partes. Quais serão os seus direitos?

16) Mário, trabalhador rural na fazenda de Paulo, após 10 meses de trabalho veio a falecer. Seus herdeiros teriam direito a férias proporcionais deste período?

17) Igor, trabalhador da empresa “X”, realizando contrato determinado por 2 anos. Após 1 ano de serviço tornou público fato de conhecimento exclusivo da empresa, causando prejuízo a esta. Este fato já tinha acontecido anteriormente e Igor tinha sido punido de forma leve. A empresa “X” o demitiu alegando justa causa. A empresa agiu corretamente?

18) Paulo trabalhava para uma empresa de tecidos, estabelecendo contrato determinado de 1 ano com esta empresa. Após trabalhar 3 meses, ocorreu um incêndio na empresa, tornando impraticável a continuação do contrato. Quais os direitos de Paulo?