



**UniSALESIANO**

*Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium  
Araçatuba - SP*

# **APOSTILA DE DIREITO DO TRABALHO**

*Prof. Ms. José Pancotti Jr.*

**2018**

**9ª edição**



## **1.0 - Definição de Direito do Trabalho**

Definição: declaração da estrutura essencial de determinado fenômeno, com seus integrantes e o vínculo que o preserva.

Godinho Delgado: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam no tocante as pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.

## **1.1 - Denominação**

Direito Industrial, Direito Operário, Direito Corporativo, Direito Sindical, Direito Social, Labor Law (EUA), Diritto Del lavoro (Itália), Droit Du travail (França), Derecho Del trabajo (Espanhol), Arbeitsrecht (Alemanha) e Rödö Höritsu (Japão)

## **1.2 - Fontes**

### **1.2.1 - Conceito de Fonte**

Trata-se de uma expressão metafórica para designar a origem das normas jurídicas

### **1.2.2 - Fonte Material**

#### **1.2.2.1 - Fonte Material Histórica**

Os fatores materiais tendem a atuar conjugadamente no processo de indução à elaboração ou modificação do fenômeno do Direito.

#### **1.2.2.2 - Fonte Material Econômica**

Estão atadas à existência e evolução do sistema capitalista.

#### **1.2.2.3 - Fonte Material Sociológica**

Diz respeito aos distintos processos de agregação de trabalhadores assalariados em função do sistema econômico, nas empresas, cidades e regiões do mundo.

#### **1.2.2.4 - Fonte Material Político**

Diz respeito aos movimentos sociais organizados pelos trabalhadores nos movimentos sindicais e reformistas, atuando no plano da sociedade civil e do Estado.

#### **1.2.2.5 - Fonte Material Filosófico**

Correspondem as idéias e correntes de pensamento que influenciam na construção e mudança do Direito do Trabalho.

### **1.2.3 - Fonte Formal**

São os meios de revelação e transparência da norma jurídica, os mecanismos exteriores e estilizados pelos quais as normas ingressam, instauram-se e cristalizam-se na ordem jurídica.

Há a teoria Monista: Positivista de Hans Kelsen, em que as fontes formais do direito derivam de um único centro de

positivação, o Estado. Há a teoria Pluralista: há outras fonte além da estatal, como os instrumentos jurídicos de negociação coletiva.

#### **1.2.3.1 - Fonte Formal Heterônoma**

São as regras cuja produção não se caracteriza pela imediata participação dos destinatários principais da mesmas regras jurídicas. São as leis, MPs, CF/88.

#### **1.2.3.2 - Fonte Formal Autônoma**

São as regras cuja produção caracteriza-se pela imediata participação dos destinatários principais das regras produzidas. São os costumes, convenções e acordos coletivos.

#### **1.2.4 - Fonte heterônoma de Direito do Trabalho**

##### **1.2.4.1 - Constituição Federal de 1988**

Norma de eficácia plena são as regras que tem aplicação imediata e integral independentemente da legislação posterior para a sua operatividade. Norma de eficácia contida são aquelas regras constitucionais cuja eficácia seja redutível ou restringível por diplomas infraconstitucionais "...na forma que a lei estabelecer...". Tem aplicabilidade imediata, mas pode ter o seu alcance reduzido. Possui efeito esterilizante negativo sobre as normas infraconstitucionais que lhe sejam incompatíveis.

Norma de eficácia limitada são aquelas regras constitucionais que dependem da emissão de uma normatividade futura para alcançar plena eficácia.

##### **1.2.4.2 - Lei**

Lei constitui em toda regra de direito geral abstrata, impessoal, obrigatória, oriunda de autoridade competente e escrita. Lei em sentido estrito é regra jurídica geral, abstrata, impessoal, obrigatória, emanadas do Poder Legislativo, sancionada e promulgada pelo Poder Executivo.

##### **1.2.4.3 - Tratado e Convenção Internacional**

Tratados são documentos obrigacionais, normativos e pragmáticos, firmados entre dois ou mais Estados ou entes internacionais.

Convenções são tratados aprovados por entidades internacionais, a que aderem voluntariamente seus membros.

Recomendação consiste em diploma pragmático expedido por ente internacional enunciando aperfeiçoamento normativo considerado relevante para ser incorporado pelos Estados.

Declaração é um diploma pragmático expedido por Estado soberano em face de determinado evento.

As Convenções Internacionais de Trabalho não ratificadas pelo Brasil podem ser aplicadas como fonte de direito do trabalho, desde que não haja norma de direito interno pátrio regulamentando a matéria.

#### **1.2.4.4 - Atos do Poder Executivo**

Os decretos presidenciais regulamentam as leis trabalhistas, como o Decreto 27.048/49 que regula a lei 605/49 (Labor no descanso semanal remunerado e feriados) e Decreto 99.684/90 que regula a lei a 8.036/90 (FGTS).

Além disso, diversas disposições do Ministério do Trabalho e Emprego versam sobre inspeção do trabalho bem como Medicina e Segurança do Trabalho como a Portaria 3.214 de 08/06/78 que aprova as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho e a Instrução Normativa MTE/SRT 3 de 21/06/2002 que disciplina as rescisões trabalhistas nas subdelegacias do trabalho.

#### **1.2.4.5 - Sentença Normativa**

Distingue-se a sentença normativa da sentença clássica no que concerne à sua substância, a seu conteúdo. A clássica traduz a aplicação da norma jurídica existente sobre a relação jurídica fática configurada. A normativa expressa a própria criação de normas jurídicas, abstratas, gerais, impessoais, obrigatórias para a incidência sobre as relações futuras. Do ponto de vista material equipara-se a lei em sentido material.

#### **1.2.5 - Fonte Autônoma de Direito do Trabalho**

##### **1.2.5.1 - Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho**

CCT é o acordo normativo pelo qual dois ou mais sindicatos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalhos aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. De origem privada, cria regras jurídicas dirigidas a normatizar situações futuras. Do ponto de vista formal trata-se de um contrato.

ACT é o acordo coletivo celebrado por um ou mais empresas da correspondente categoria econômica com os sindicatos de categorias profissionais, para estipularem condições de trabalho aplicáveis a empresa ou empresas acordantes. Dispensável a presença de sindicato de categoria econômica.

Do ponto de vista temporal há três posições sobre os ACT e CCT:

1º Aderência irrestritiva: sustenta que os dispositivos de tais diplomas ingressam para sempre nos contratos individuais, não podendo mais ser suprimidos.

2º Aderência limitada pelo prazo: os dispositivos dos diplomas negociados vigoram no prazo assinado a tais diplomas, na aderindo

indefinidamente a eles. Aplica-se o mesmo critério do Enunciado 277.

***SUM-277 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.***

*As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.*

3º Aderência limitada por revogação: os dispositivos dos diplomas negociados vigorariam até que novo diploma negocial os revogasse. O art 1, § 1 da lei 8.542/92 estabelece que as cláusulas dos ACTs, CCTs ou Contrato Coletivo de Trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser deduzidos ou suprimidos por posterior ACT, CCT ou Contrato Coletivo de Trabalho.

**1.2.5.2 - Contrato Coletivo de Trabalho**

Alguns doutrinadores dizem que se trata de pacto contratual coletivo, celebrados no exercício da autonomia privada coletiva, com aplicação formal para produzir normas jurídicas. Outros dizem que o âmbito de abrangência é mais vasto do que o conferido as duas figuras da CLT.

**1.2.5.3 - Usos e Costumes**

Uso é a pratica habitual adotada no contexto de uma relação jurídica específica, envolvendo as específicas partes componentes dessa relação e produzindo efeitos no âmbito das mesmas partes. Tem o caráter de cláusula contratual tacitamente ajustada.

Costume é a pratica adotada num contexto mais amplo de certa empresa, categoria, região, etc, firmando um modelo ou critério de conduta geral, impessoal, futura a todos os trabalhadores.

**1.2.6 - Fontes especiais**

**1.2.6.1 - Laudo Arbitral**

É a decisão de caráter normativo tomada por algum escolhido por entidades juscoletivas, no contexto de negociação coletiva, para incidência no âmbito das respectivas bases sindicais. Pode ser obrigatória como na lei do trabalho portuário, que prevê em caso de impasse na solução de litígios decorrentes de aplicação de tal lei. O laudo arbitral é fonte heterônoma, pois produzida por um terceiro sem participação dos destinatários. Contudo, pode ser autônoma se a arbitragem for decidida pela livre faculdade dos agentes destinatários das normas pretendidas e se absorver, na comissão arbitral, a representação direta dos destinatários das normas.

#### **1.2.6.2 - Regulamento Empresarial**

A jurisprudência, em face da origem unilateral do regulamento de empresa, tem negado a esse tipo de diploma o caráter de fonte normativa autônoma, conferindo-lhe estritos efeitos de ato de vontade unilateral. Os dispositivos ingressam nos contratos individuais como se fossem cláusulas desses contratos, de acordo com a sumula 51. Caso a mudança do regulamento se faça por simples ato unilateral de empregador, ela somente valerá para os futuros empregados.

*SUM-51 NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT*

*I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.*

*II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro .*

#### **1.2.6.3 - Jurisprudência**

Traduzem a reiterada interpretação conferida pelos tribunais as normas jurídicas, a partir de casos concretos colocados ao seu exame jurisprudencial. Há duas correntes sobre a classificação da jurisprudência no quadro das fontes:

1º Tradicional: as decisões judiciais restringem-se a decisões de espécie, não tendo jamais o valor de regra geral, segundo Délio Maranhão;

2º Moderna: as decisões singulares não seriam de fato fontes do direito, pois lhe falta impessoalidade, abstração e generalidade, contudo as posições judiciais adotadas similar e reiteradamente pelos tribunais ganhariam autoridade de atos-regras no âmbito da ordem jurídica, por se afirmarem ao longo da dinâmica jurídica, como preceitos gerais, impessoais, abstratos e validos para o futuro, sendo que no art. 8º da CLT se admite a jurisprudência como fonte normativa supletiva.

Súmulas representam o entendimento sedimentado da Corte Trabalhista, TST, sobre determinada matéria

As Orientações Jurisprudenciais, O.J., possuem o entendimento das Seções de Dissídios Individuais, SDI, sobre determinados assuntos. Há OJs da Seccção de Dissídios Individuais 1, SDI-1, que versam sobre direito material, as da SDI-2, que versam sobre direito processual do trabalho e as da Seccção de Dissídios Coletivos, SDC, que versam sobre Direito Coletivo do Trabalho.

Os Precedentes Normativos, PN, versam sobre uniformização das sentenças normativas expedidas pelo SDC do TST.

#### **1.2.6.4 - Princípios Jurídicos**

Há três papéis:

1º Descritivo, quando proposições ideais informadoras da compreensão jurídicas;

2º Normativo Subsidiário, quando usado como fonte normativa supletiva, art.8º da CLT;

3º Função Normativa Concorrente.

#### **1.2.6.5 - Doutrina**

Conjunto de apreensões e leituras sistematizadas da ordem jurídica pelos juristas e estudiosos do Direito que informam a compreensão do sistema jurídico e de seus ramos, institutos e diplomas normativos, auxiliando o processo de aplicação concreta do direito.

#### **1.2.6.6 - Equidade**

A jurisprudência tem compreendido que diante de texto exposto e inequívoco da norma jurídica, descaberia recurso à equidade para se suprimir ou tangenciar o efeito legal pretendido pela ordem jurídica.

Como fonte normativa subsidiária, a equidade deve efetivamente ser contingenciada ao máximo, inclusive por não ser instituto hábil a produzir fórmula jurídica geral e universal. Contudo, como mecanismo adequador da generalidade, abstração e impessoalidade do preceito normativo as particularidades do caso concreto, a equidade sempre auxiliará o operador jurídico.

#### **1.2.6.7 - Analogia**

Operação lógica comparativa pela qual o operador jurídico, em situações de lacuna, busca preceito adequado que seja existente em outros segmentos do universo jurídico. É o mecanismo de pesquisa e aplicação de fonte subsidiária, e não fonte em si mesma.

### **1.3 - Hierarquia das Fontes**

Hierarquia para o Direito é a circunstância de uma norma encontrar sua nascente, sua fonte geradora, seu ser, seu engate lógico, seu fundamento de validade numa norma superior. Há no sistema jurídico um escalonamento normativo, em que uma norma constitui o fundamento de validade de outra, sendo que cada comando normativo encontra respaldo naquele que lhe é superior. No direito comum é: a) CF/88; b) emendas a CF; c) lei complementar; d) lei ordinária; e) lei delegada; f) medida provisória, e ; g) decretos.

No direito do trabalho há dois pontos que se distanciam, do direito comum:

1º No Direito do Trabalho não se deve falar em hierarquias de diplomas normativos (lei em sentido material), mas em hierarquias de normas jurídicas (heterônomas e autônomas);

2º O critério informador da pirâmide hierárquica trabalhista é distinto do direito comum.

Ou seja:

- a) Constituição;
- b) Emendas a constituição;
- c) lei complementar;
- d) lei ordinária;
- e) decreto;
- f) sentença normativa e sentença arbitral em dissídio coletivo;
- g) convenção coletiva de trabalho;
- h) acordo coletivo de trabalho;
- i) costumes.

A eleição de norma jurídica resulta da composição altamente diversificada do universo de fontes características do Direito do Trabalho. O critério normativo hierárquico vigorante no Direito do Trabalho opera assim:

A pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, sendo no ápice a norma que mais se aproxima do caráter finalístico do Direito do Trabalho. No ápice não será a CF ou lei federal necessariamente, mas a norma mais favorável ao trabalhador. Há uma harmoniosa concorrência entre as regras heterônomas estatais e as autônomas privadas: a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, sem derrogação permanente, mas mero preterimento na situação concreta enfocada. Porém há limites, como nas normas proibitivas heterônomas.

#### **1.4 - Princípios do Direito do Trabalho**

Princípios são proposições genéricas que servem de fundamento e inspiração para o legislador na elaboração da norma positivada.

##### **1.4.1 - Princípios Gerais**

- a) Lealdade e boa fé
- b) Não alegação da própria torpeza
- c) Efeito lícito do exercício regular do próprio direito
- d) Razoabilidade
- e) Inexistência de ilícito e respectiva penalidade sem previa norma legal instituidora
- f) Dignidade humana
- g) Não discriminação

##### **1.4.2 - Princípios Específicos**

###### **1.4.2.1 - Princípio da Proteção**

O Direito do Trabalho estrutura o seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção a parte hipossuficiente na relação empregatícia visando,

retificar ou atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

É o principal princípio trabalhista

Confere ao empregado, pólo mais fraco da relação laboral, uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente.

Américo Plá Rodriguez e Alfredo Ruprecht desmembra o princípio tutelar em três regras: *in dúbio pro operário*, norma mais favorável e condições mais vantajosas. Godinho Delgado entende que o princípio não se desdobraria em apenas três, mas seria inspirador amplo de todo o complexo de regras que compõe o Direito do Trabalho.

#### **1.4.2.2 - Princípio da norma mais favorável**

Amauri Mascaro Nascimento entende que este princípio atua em tríplice dimensão no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquicamente.

A fase pré jurídica age como critério de política legislativa, influenciando informativamente, agindo como fonte material do Direito do Trabalho. Como critério de hierarquia, permite eleger uma regra prevalecente em uma dada situação de conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador. Como princípio de interpretação, permite a escolha da hermenêutica mais favorável ao empregador, caso anteposto ao interprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma norma.

No processo de hierarquização de normas, não poderia o operador jurídico permitir que o uso deste princípio comprometa a sistemática da ordem jurídica. O operador deve buscar a regra mais favorável enfocando globalmente o conjunto de regras componentes do sistema, discriminando, ao máximo, os preceitos sem função da matéria, de modo a não perder o caráter sistemático da ordem jurídica.

No processo de interpretação de normas, não poderá o hermeneuta suplantar os critérios científicos da hermenêutica jurídica. Após respeitados os rigores da hermenêutica, chega-se ao contraponto de dois ou mais resultados interpretativos consistentes e que precederá o interprete à escolha final orientado pelo princípio da norma mais favorável.

*Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acôrdo.*

#### **1.4.2.3 - Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas**

As regras justralhistas são essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada por simples manifestação de vontade. Prevalece a restrição a

autonomia da vontade no contrato de trabalho, sendo um instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador.

#### **1.4.2.4 - Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas**

Trata-se da inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram o direito. Não é irrenunciabilidade dos direitos, já que renúncia é unilateral, mas indisponibilidade dos direitos, já que interfere nos atos bilaterais de disposição de direito (transação).

#### **1.4.2.5 - Princípio da Condição Mais Benéfica**

Importa na garantia de preservação ao longo do contrato da cláusula contratual mais vantajosa ao obreiro que se reveste de caráter de direito adquirido. Não se trata de contraponto entre normas (ou regras), mas cláusulas contratuais ou qualquer dispositivo que tenha essa natureza. As Sumulas 51 e 288 do TST dizem que as cláusulas contratuais benéficas somente poderão ser suprimidas caso suplantadas por cláusulas posteriores ainda mais benéficas.

*SUM-51 NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT.*

*I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.*

*II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.*

*SUM-288 COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA.*

*A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.*

#### **1.4.2.6 - Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva**

Inspirada na regra *rebus sic stantibus*, tal princípio sofreu forte adequação ao ingressar no Direito do Trabalho. A noção genérica de inalterabilidade perde-se no ramo trabalhista, já que o Direito do Trabalho não contingência alterações favoráveis ao empregado. A atenuação civilista da forma *rebus sic stantibus* tende a ser genericamente rejeitada pelo Direito do Trabalho, já que ao empregador que se coloca o ônus dos riscos do empreendimento, com raras exceções, não se atenuando as responsabilidades do empregador. Há também o princípio da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho, onde a mudança do pólo passivo não pode de consumir lesividade ao obreiro.

*Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.*

#### **1.4.2.7 - Princípio da Intangibilidade Salarial**

O salário merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar o seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregador, tendo em vista o caráter alimentar do salário. Se desdobra em garantias do valor do salário, garantias contra mudanças contratuais e normativas que provoquem redução salarial, garantia contra práticas que prejudiquem o seu montante efetivo, garantia contra interesses contrapostos de credores diversos.

#### **1.4.2.8 - Princípio da Primazia da Realidade**

O operador, no exame das declarações de vontade, deve atentar mais a intenção dos agentes do que o envoltório formal através de que transpareceu a vontade. Deve-se pesquisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na relação jurídica.

#### **1.4.2.9 - Princípio da Continuidade da Relação de Emprego**

É do interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresarial. A permanência da relação provoca algumas repercussões:

- a) tendencial elevação dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação, das negociações coletivas e pelas cláusulas contratuais.
- b) Investimento educacional e profissional
- c) Afirmação social do indivíduo.

Tal princípio gera presunções favoráveis aos trabalhadores, como da Súmula 212 do TST, ou seja:

- a) presume-se a ruptura contratual mais onerosa ao empregador
- b) presume-se a continuidade do contrato de trabalho
- c) presume-se por prazo indeterminado o contrato de trabalho

#### **SUM-212 DESPEDITAMENTO. ÔNUS DA PROVA.**

*O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.*

- d) confere suporte teórico a sucessão de empregadores

#### **1.4.2.10 - Princípio In Dúbio Pro Operário**

Induz ao interprete, ao analisar um preceito que disponha sobre regra trabalhista, a optar, dentre duas ou mais interpretações possíveis, pela regra mais favorável ao empregado.

Inaplicável no campo do direito processual do trabalho.

Apresenta problemas:

a) O princípio é abarcado no outro, o da norma mais favorável, ou seja, torna-se redundante e inútil;

b) Entre em choque com princípio jurídico geral do juiz natural.

A moderna teoria do ônus da prova no Direito Processual do Trabalho e o largo aspecto de presunções que caracteriza esse ramo do direito já franqueiam pelo desequilíbrio do ônus das partes. Portanto havendo dúvidas do juiz em face do conjunto probatório, deverá em desfavor da parte que tenha o ônus da prova, e não segundo o princípio do *in dúbio pro operário*.

### 1.5 - Carteira de Trabalho e Previdência Social

*Art. 16. A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), além do número, série, data de emissão e folhas destinadas às anotações pertinentes ao contrato de trabalho e as de interesse da Previdência Social, conterá:*

*I - fotografia, de frente, modelo 3 X 4;*

*II - nome, filiação, data e lugar de nascimento e assinatura;*

*III - nome, idade e estado civil dos dependentes;*

*IV - número do documento de naturalização ou data da chegada ao Brasil, e demais elementos constantes da identidade de estrangeiro, quando for o caso;*

*Parágrafo único - A Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS será fornecida mediante a apresentação de:*

*a) duas fotografias com as características mencionadas no inciso I;*

*b) qualquer documento oficial de identificação pessoal do interessado, no qual possam ser colhidos dados referentes ao nome completo, filiação, data e lugar de nascimento.*

*Art. 17 - Na impossibilidade de apresentação, pelo interessado, de documento idôneo que o qualifique, a Carteira de Trabalho e Previdência Social será fornecida com base em declarações verbais confirmadas por 2 (duas) testemunhas, lavrando-se, na primeira folha de anotações gerais da carteira, termo assinado pelas mesmas testemunhas.*

*§ 1º - Tratando-se de menor de 18 (dezoito) anos, as declarações previstas neste artigo serão prestadas por seu responsável legal.*

*§ 2º - Se o interessado não souber ou não puder assinar sua carteira, ela será fornecida mediante impressão digital ou assinatura a rogo.*

A CTPS é documento de identificação profissional do trabalho o qual se prova a existência de contrato de trabalho e o tempo de serviço para fins previdenciários.

Sua emissão fica a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE - suas superintendências regionais, gerenciais regionais e através de convênios.

É devido o registro aos empregados e aos profissionais autônomos, conforme redação do art. 13 da CLT.

#### 1.5.1 - CTPS de estrangeiro

a) Asilado e permanente: fornecido mediante apresentação da Carteira de Identidade de Estrangeiro original. A CTPS terá a mesma validade da CIE. O prazo será de 180 dias, caso o estrangeiro apresente o seu passaporte e o protocolo de solicitação da CIE.

b) Fronteiriço: estrangeiro natural e residente em país limítrofe ao território nacional que pode estudar ou exercer atividade remunerada em município brasileiro fronteiriço ao seu país de origem, desde que autorizado pela Polícia Federal. É vedado afastar dos limites do município fronteiriço.

c) Refugiado com CIE: possui o mesmo prazo de validade da CIE.

d) Refugiado sem CIE: necessário a apresentação do original do protocolo expedido pela Polícia Federal e cópia da publicação no DOU do ato que concede status de refugiado. O prazo de validade da CTPS será o mesmo do protocolo.

e) Dependente de pessoal diplomático e consular: São necessário o CIE e o pedido de autorização de trabalho fornecido pelo Ministério das Relações Exteriores e visado pelo Ministério do Trabalho.

f) Artista ou Desportista: São estrangeiros com visto temporário na condição de artistas ou desportistas. Necessário o passaporte com visto e o extrato do contrato de trabalho visado pela Coordenação Geral de Imigração, com prazo de validade.

g) Cientista, professor sob regime de contrato ou a serviço do governo brasileiro. Necessário o extrato do contrato de trabalho visado pelo CGig e o passaporte visado.

#### 1.5.2 - Anotações

*Art. 29 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.*

*§ 1º As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.*

*§ 2º - As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas:*

- a) na data-base;*
- b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;*
- c) no caso de rescisão contratual; ou*
- d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.*

*§ 3º - A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação*

*§ 4º É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.*

*§ 5º O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo.*

*Art. 41 - Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.*

*Parágrafo único - Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.*

*Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.*

*§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o **caput** deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.*

*§ 2º A infração de que trata o **caput** deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.*

*Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.”*

A rigor, o empregador deve fornecer um recibo ao empregador, no ato de admissão, momento em que este entrega sua CTPS para receber as anotações referentes ao seu contrato de trabalho.

Na ausência de anotação do contrato de trabalho na CTPS, presume-se culpa do empregador quanto a tal omissão.

O poder diretivo do empregador permite a não admissão do empregado que deixe de trazer a sua CTPS.

O prazo de 48 horas é para anotação do contrato de trabalho, não sendo aplicado para outras anotações como férias, licenças, etc. A lei não estipula prazo para tanto.

Conforme a lei 5.553/68, no seu art. 2º, o prazo máximo de retenção de CTPS para as demais anotações é de 05 dias, constituindo contravenção penal com pena de 1 a 3 meses ou multa, a extrapolação desse prazo.

Devem ser anotadas as informações relativas ao contrato de trabalho.

A anotação em CTPS de conduta desabonadora do empregado é vedado, tais como punições ou dispensas por justa causa. Tais anotações geram punições administrativas e indenização por dano moral na esfera da Justiça do Trabalho.

*Sumula 225 STF*

*Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional*

*Sumula 12 TST. CARTEIRA PROFISSIONAL.*

*As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção juris et de jure, mas apenas juris tantum.*

*OJ 82 SBDI-1. AVISO PREVIO. BAIXA NA CTPS.*

*A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do termino do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.*

*SUMULA 39 DO TRT/15º REGIÃO - CARTEIRA DE TRABALHO. ANOTAÇÃO A CARGO DO EMPREGADOR. FIXAÇÃO DE ASTREINTES. POSSIBILIDADE.*

*A determinação de anotação da CTPS diretamente pelo empregador, com fixação de astreintes, não afronta o art. 39, § 1º, da CLT, nem constitui julgamento extra petita, diante do que dispõe o art. 461, § 4º, do CPC.*

*SÚMULA 67 TRT/15 - "DANO MORAL. AUSÊNCIA DO REGISTRO DO CONTRATO DE TRABALHO NA CTPS DO EMPREGADO.*

*A falta de anotação da CTPS, por si só, não configura dano moral ensejador de reparação pecuniária*

*Art. 30 - Os acidentes do trabalho serão obrigatoriamente anotados pelo Instituto Nacional de Previdência Social na carteira do acidentado.*

*Art. 31 - Aos portadores de Carteiras de Trabalho e Previdência Social assegurado o direito de as apresentar aos órgãos autorizados, para o fim de ser anotado o que fôr cabível, não podendo ser recusada a solicitação, nem cobrado emolumento não previsto em lei.*

*Art. 32 - As anotações relativas a alterações no estado civil dos portadores de Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas mediante prova documental. As declarações referentes aos dependentes serão registradas nas fichas respectivas, pelo funcionário encarregado da identificação profissional, a pedido do próprio declarante, que as assinará. Parágrafo único. As Delegacias Regionais e os órgãos autorizados deverão comunicação ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra todas as alterações que anotarem nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social.*

A exigência de prova documental pelo INSS está em plena consonância com o Regulamento da Previdência Social que só admite comprovação de tempo de serviço ou condição de dependente por prova documental, e na sua ausência mediante Justificação Administrativa ou Ação Declaratória perante o Poder Judiciário.

*Art. 33 - As Anotações nas fichas de declaração e nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social serão feitas seguramente sem abreviaturas, ressalvando-se no fim de cada*

*assentamento as emendas. Entrelinhas quaisquer circunstâncias que possam ocasionar dúvidas.*

## 1.6 – Prescrição

*Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.*

*§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.*

*§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.*

*Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.*

*§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.*

*§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.*

Prescrição é a perda do direito subjetivo de se exigir de outrem o cumprimento de um dever jurídico de prestação de dar, fazer, não fazer ou pagar quantia, diante da inercia de seu titular em determinado prazo legal.

Decadencia é a perda do direito potestativo de sujeição a uma situação jurídica a que o sujeito passivo não pode se opor.

As ações meramente declaratórias são imprescritíveis, pois não se vinculam a direito de prestação ou direito potestativo. Sua pretensão é de reconhecer uma relação jurídica preexistente.

A prescrição bienal é aquela que começa afluír da extinção do contrato de trabalho, extinguindo-se em dois anos, atingindo o direito de exigir do sujeito passivo o cumprimento de uma prestação. Salvo as meramente declaratórias, toda demanda trabalhista se sujeita a esse prazo.

A prescrição quinquenal flui a partir da lesão ocorrido na vigência do contrato de trabalho segundo a teoria da *actio nata* (nascimento da ação ajuizável coincide com a lesão).

Ocorre prescrição total quando o exercício da ação ocorre no prazo de dois anos a contar da extinção do contrato de trabalho, mas não consegue atingir as lesões ocorridas.

Conforme o CPC/15, o juiz, nos processos que dispensem fase instrutória, reconheça liminarmente a prescrição. Salvo essa hipótese, conforme redação do art.487, § único do CPC/15, a prescrição e a decadencia não serão reconhecidas sem que antes seja dada oportunidade para as partes se manifestarem.

Insta observar que não corre prescrição contra menores de 18 anos bem como o fato de que é imprescritível a pretensão de anotação em CTPS

*SUMULA-327 STF.*

*O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente.*

*SUMULA-114 PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE*

*É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.*

*SUMULA-153 PRESCRIÇÃO*

*Não se conhece de prescrição não argüida na instância ordinária*

*SUMULA-156 PRESCRIÇÃO. PRAZO*

*Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho.*

*SUMULA-308 PRESCRIÇÃO QÜINQÜENAL*

*I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato.*

*II. A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988.*

*SUMULA-362 FGTS. PRESCRIÇÃO*

*I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;*

*II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumar primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014.*

*OJ-SDII-83 AVISO PRÉVIO. INDENIZADO. PRESCRIÇÃO*

*A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, CLT.*

*SUMULA 20 DO TRT/2º REGIÃO. EXECUÇÃO FISCAL. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. PRESCRIÇÃO.*

*Por se tratar de sanção de natureza administrativa, resultante de ação punitiva da Administração Pública por infração à legislação trabalhista, é aplicável o prazo prescricional de 5 (cinco) anos conforme art. 1ª-A da Lei 9.873/99, incluído pela Lei 11.941/09, contados a partir da inscrição da dívida.*

*SUMULA 35 DO TRT/2º REGIÃO. PRESCRIÇÃO BIENAL E QUINQUENAL - INTERRUÇÃO. AÇÃO ARQUIVADA OU EXTINTA.*

*A ação ajuizada anteriormente, extinta ou arquivada, interrompe os prazos prescricionais de dois anos e de cinco anos, quanto aos pedidos idênticos. Conta-se o prazo quinquenal pretérito, a partir do ajuizamento da primeira ação e o novo prazo bienal futuro, a partir de seu arquivamento ou trânsito em julgado da decisão que a extinguiu.*

## **2.0 - Relação de Emprego**

### **2.1 - Relação de Trabalho versus Relação de Emprego**

Relação de Trabalho refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano, sendo toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível.

A relação de emprego é do ponto de vista técnico jurídico apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas.

### **2.2 - Critérios de caracterização da Relação de Emprego**

O fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fáticos-jurídicos), sem os quais não se configura mencionada relação.

Os elementos são cinco:

a) prestação de trabalho efetuada por pessoa física a um tomador qualquer;

b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador;

c) também não efetuada com não-eventualidade;

d) efetuada sob subordinação ao tomador de serviços;

e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados: artigo 2º e 3º.

Trabalho não-eventual, prestado intuito personae por pessoa física, em situação de subordinação com onerosidade. Esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independente do Direito (portanto, elementos fáticos), não se tratando de criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes.

*Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário .*

#### **2.2.1 - Trabalho por Pessoa Física**

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer etc) importam à pessoa física, não podendo ser usufruído por pessoa jurídica.

#### **2.2.2 - Pessoalidade**

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação

jurídica pactuada deve ser intuito personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá fazer substituir por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Há situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que se veja suprimida a pessoalidade:

Em primeiro lugar, citem-se as situações de substituição propiciadas pelo consentimento do tomador de serviços, sendo que uma eventual substituição consentida não o afasta a pessoalidade, mas sendo uma intermitente e constante substituição consentida, pode-se caracterizar uma relação autônoma.

Em segundo lugar, citem-se as substituições normativamente autorizadas, seja por lei ou norma autônoma, com nos casos de férias e licenças. A ocorrência da substituição tende a configurar uma nova situação jurídica nova, já que tratando o substituto de empregado da mesma empresa, deverá ser beneficiado temporariamente pelas vantagens inerentes ao cargo (art. 450 da CLT + Enunciado 159 do TST), mas tratando de obreiros recrutado externamente, poderá ser contratado por contrato por prazo certo ou por contrato de trabalho temporário (assegurando o patamar remuneratório inerente ao cargo ocupado).

A pessoalidade produz efeitos no instante da configuração do vínculo empregatício, mas também na extinção, já que sendo personalíssima a obrigação de prestar serviços, ela não se transmite a herdeiros e sucessores. A morte do empregado dissolve automaticamente o contrato. Além disso, tornando-se inviável a prestação pessoal de trabalho no curso do contrato por certo período, incidem as normas de suspensão ou interrupção do pacto empregatício.

A infungibilidade é elemento que incide apenas na figura do empregado. No tocante ao empregador, ao contrário, prevalece o aspecto oposto, já que vigorante no Direito do Trabalho o princípio da despersonalização da figura do empregador, bem como a sucessão trabalhista.

### **2.2.3 - Não-eventualidade**

A idéia da permanência atua no Direito do Trabalho em duas dimensões principais: de um lado na duração do contrato empregatício, que tende a ser incentivada ao máximo pela normas, do outro a idéia de permanência vigora no Direito do Trabalho no próprio instante da configuração do tipo legal da relação empregatícia, já que através o elementos fático-jurídico da não-eventualidade, o ramo justralhista esclarece que a noção de permanência é relevante á formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento.

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha o caráter de permanência (ainda que

por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.

As principais teorias informadoras da noção de eventualidade são: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica:

**A Teoria da Descontinuidade** informa que eventual seria o trabalho descontinuo e interrupto com relação ao tomador enfocado, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. O trabalho eventual tem caráter esporádico, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinados. A teoria foi rejeitada pela CLT, já se valer da expressão negativa "serviços de natureza não eventual" para se referir ao elemento fático-jurídico (em vez de se valer da expressão "serviços de natureza contínua"). Portanto, a luz da CLT, um trabalhador que preste serviços ao tomador por diversos meses seguidos, mas apenas em fins de semana, não poderia se configurar como trabalhador eventual. O mesmo raciocínio pela rejeição celetista da teoria da descontinuidade não poderia deixar de chegar a conclusão inversa no que tange a lei do Trabalho Domestico, já que esta lei preferiu a expressão "serviços de natureza contínua", sendo que a diferença de expressões (continuidade X não eventualidade) teria resultado da intenção legal de não enquadrar a diarista (a trabalhadora domestica eventual, descontinua).

**A Teoria do Evento** considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço, sendo que para o tomador o seu trabalho terá a duração de evento esporádico. Não poderá ser considerado como eventual um acontecimento, ou serviço, que resulte em dilação temporal mais ampla.

**A Teoria dos Fins do Empreendimento**, ou Fins da Empresa, esclarece que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa (que por esta razão, serão esporádicas e de curta duração).

**A Teoria da Fixação Jurídica** ao tomador dos serviços em relação ao serviço informa que é o trabalhador que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa a uma fonte de trabalho. Eventual não é fixo, empregado é fixo, sendo que a fixação é jurídica.

Combinando as teorias, pode-se formular a seguinte caracterização do trabalho de natureza não eventual:

- a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com animo definitivo;
- b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
- c) curta duração do trabalho prestado;

d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódio no tocante a regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços;

e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder ao padrão dos fins normais do empreendimento.

A eventualidade pra fins celetistas, não traduz intermitência, só o traduz para a teoria da descontinuidade (rejeitada pela CLT).

O eventual não se confunde com a do sazonal ou adventício, já que esta não labora em atividade de duração tão curta e sua atividade se insere na dinâmica da empresa.

#### **2.2.4 - Onerosidade**

Ao valor econômico colocado da força de trabalho colocado a disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro consubstanciada no conjunto salarial, isto é, complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador em virtude da relação empregatícia pactuada.

O contrato de trabalho é bilateral, sinalagmático e oneroso.

Deve a onerosidade ser enfocada do ponto de vista do prestador de serviços. No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento pelo empregador de parcelas dirigidas a remunerar o empregado do contrato. No plano subjetivo a onerosidade se manifesta pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica conferida as partes, em especial ao prestador, ao fato da prestação de trabalho.

Deve-se investigar o animus contrahendi, ou seja, a intenção do prestador de serviços de se vincular, ou não, a título oneroso e empregatício.

#### **2.2.5 - Subordinação**

É o ponto que diferencia a relação de emprego e as diversas modalidades de trabalho autônomo.

Subordinação é a situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

Sob o prisma objetivo, predominante na doutrina, ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sob a pessoa do trabalhador. Do ponto de vista subjetivo, compreende a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando um estado de sujeição, expressada pela palavra "dependência" do art. 3º da CLT.

Dentre as teorias da natureza da subordinação prevalece hodiernamente a da subordinação jurídica, já que é derivada de um contrato estabelecido entre o tomador e o trabalhador, pelo qual um acolhe o direcionamento objetivo de outro sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho. A subordinação jurídica e o

poder de direção empresarial resultam da natureza da relação de emprego.

Na sociedade moderna, pós-industrial, surgiu o fenômeno da parassubordinação. Trata-se de trabalho prestado como pessoalidade e continuidade, mas no lugar da subordinação, tem-se a coordenação como sua principal característica. NASCIMENTO explica que é uma extensão da subordinação com desenho mais flexível. Algumas atividades, como o teletrabalho, são exemplos desta nova conformação de relação jurídica.

Nova modalidade de subordinação nos tempos modernos é a Subordinação Estrutural, Integrativa ou Reticular. Se caracteriza pela dispensabilidade da ordem direta do empregador para a formação do vínculo entre os efetivos beneficiários dos serviços e contratados. Normalmente é invocado nas situações de terceirização de atividades que, apesar de aparentemente "atividade-meio", são estruturalmente ligadas aos propósitos finais do empreendimento. Um exemplo é encontrado nas empresas de telecomunicações, que interpretam como atividade-meio as funções relacionadas à instalação e manutenção da rede de transmissão.

#### **2.2.6 - Não assunção dos riscos da atividade patronal**

O empregado não assume os riscos da atividade desenvolvida pelo empregador, estando alheio a qualquer dificuldade financeira ou econômica deste ou do seu empreendimento.

Essa característica recebe o nome de alteridade (alter é palavra latina que significa "outro", "alheio"), porque, sendo o emprego um "trabalho prestado por conta alheia", não está o empregado adstrito à expectativa de o empregador alcançar uma margem mínima de lucratividade para que seu salário seja pago. Note-se que os frutos do trabalho realizado por conta alheia pertencem exclusivamente ao tomador, cabendo a este apenas o dever de remunerar o prestador na dimensão pré-ajustada. A assunção desses riscos, aliás, faz parte do conceito de empregador (e não do de empregado).

*Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.*

#### **2.2.7. - Exclusividade**

Apesar de poder ser inserido como cláusula contratual, ou seja, o empregador exigir que o empregado preste serviços somente a ele, a exclusividade não é requisito para a caracterização da relação de emprego.

#### **2.3 - Elementos Jurídico-formais do contrato empregatício**

A pesquisa sobre os elementos fático-jurídico (pressupostos) da relação empregatícia permite responder a pergunta sobre a

existência ou na da relação de emprego no caso concreto. A pesquisa sobre os elementos jurídicos-formais (requisitos) do contrato empregatício permite responder a pergunta sobre a validade (ou não) e extensão dos efeitos jurídicos daquela relação configurada entre as partes. Enquanto os elementos fático-jurídicos constituem-se em dados do mundo fático, que existem independentemente do fenômeno que irão compor, os elementos jurídico-formais constituem-se em construções teóricas e normativas efetuadas pela ordem jurídica, cuja presença passa a ser relevante a validade jurídica do próprio fenômeno a que se integram.

São requisitos do contrato empregatício:

- a) capacidade das partes;
- b) licitude do objeto;
- c) forma prescrita em lei ou por esta não proibida;
- d) rigidez na manifestação de vontade.

Verificada a reunião dos requisitos, a relação de emprego existe. Se não confirmada a regularidade ou a presença de todos, a relação de emprego pode se tornar impotente para provocar efeitos no mundo jurídico. Tal rigidez pode ser sopesada tendo em vista os valores envolvidos e autoriza a produção de efeitos pela relação jurídica relativamente viciada. De um lado há o valor social que a norma instituidora dos requisitos quer preservar e de outro há o valor-trabalho já consumado com a prestação do serviço.

## **2.4- Natureza Jurídica da Relação de Emprego**

### **2.4.1 - Teorias Contratualistas Tradicionais**

**Teoria do Arrendamento** é a mais antiga das construções teóricas, que inclui o contrato de emprego entre as espécies de contrato de locação ou arrendamento, inspirada no Direito Romano. Absorveu esta teoria o Código Napoleônico de 1804 e o CCB de 1916, bem como Planiol e Josserand. Superada já que inexiste no contrato empregatício a separação entre o trabalhador e o objeto do contrato, fato comum na figura da locação (seccionamento entre a coisa e o locador).

**Teoria da Compra e Venda** teve adesão de Pothier e Carnellutti (que posteriormente alterou a sua posição). O contrato de trabalho teria a sua natureza jurídica de compra e venda, uma vez que o obreiro virtualmente venderia sua força de trabalho ao empregador, em contrapartida a um preço consubstanciado no salário. Superada tendo em vista que não há ruptura entre o elemento alienado (trabalho) e seu prestador (obreiro); o fato do contrato de emprego ser contínuo, ao contrário do contrato de compra e venda, que é instantâneo, e; a prestação do contrato de compra e venda ser obrigação de dar e a do empregatício de fazer.

**Teoria do Mandato** teve adesão de Marcade. O caráter fiduciário existente entre empregador e empregado responderia pela tentativa

de se assimilar o contrato empregatício à espécie de contrato de mandato, sendo que o empregado atuaria com mandatário do empregador. Precária tendo em vista que raras são as ocupações em razão da confiança, e quando acontece, como no doméstico, não há transferência de poderes, mas acentuação de subordinação.

**Teoria da Sociedade** teve adesão de Lyon-Caen. A existência de um interesse comum em direção a produção, de uma associação de atos sucessivos, coordenados e simultâneos dos partícipes na relação de emprego, conduz a assimilação da figura empregatícia ao contrato de sociedade, ainda que classificado com contrato societário sui generis. Precário do ponto de vista jurídico tendo em vista que subordinação e affectio societatis são conceitos que se excluem e o liame jurídico que liga os sócios e a sociedade e os sócios distancia-se largamente do contrato empregatício.

A análise das teorias contratualistas tradicionais pecam pela incapacidade de apreenderem, na relação de emprego, qualquer elemento inovador em face do quadro teórico então existente no Direito Civil, bem como pelo uso de formulas teóricas consolidadas à um fenômeno até então desconhecido e sequer ventilado na evolução histórica dos institutos jurídicos.

#### **2.4.2 - Teoria Contratualista Moderna**

Possui a relação de emprego a natureza jurídica de contrato, contudo são inaceitáveis as conclusões das antigas teorias ao colocar sobre um tipo de contrato a configuração da relação empregatícia.

A natureza jurídica contratual afirma-se por ser o elemento vontade essencial a configuração da relação de emprego. A presença da liberdade, e sua projeção na relação concreta, a vontade, é o elemento separador do trabalho empregatício e do servis e escravo. Sanseverino afirma ser limitada a vontade sob a ótica do empregado, mas sua simples configuração e convergência à vontade da empresa, lança no mundo jurídico o contrato.

O contrato não é figura assimilável a qualquer das figuras clássicas do Direito Civil, já que trata-se de uma relação contratual que tem por objeto uma obrigação de fazer prestada continuamente, de modo oneroso e subordinado e em caráter de personalidade no que tange ao prestador.

O que distingue o contrato de emprego das demais relações jurídicas contratuais correlatas não é o objeto (prestação de trabalho), mas o modo de efetuação dessa prestação (em estado de subordinação). Renato Corrado diz que a subordinação é o elemento diferenciador da relação de emprego das demais modalidades contratuais em que o objeto é obrigação de fazer, não importando o conteúdo específico, desde que lícito e possível.

#### **2.4.3 - Teorias Acontratualistas**

Teoria da Relação de Trabalho parte do princípio de que a vontade, e a liberdade, não cumprem papel significativo e necessário na constituição e desenvolvimento do vínculo empregatício. A prestação material dos serviços, a prática de atos de emprego no mundo físico e social é que são a fonte das relações jurídicas de trabalho, e não a vontade das partes, afastando a referência ao contrato. A relação empregatícia é uma situação jurídica objetiva, cristalizada entre trabalhador e empregador, para a prestação de serviços subordinados, independentemente do ato ou causa de sua origem e detonação. Mesmo o ato inicial de adesão do trabalhador e sua continuidade na relação não configura ato de vontade. O fundamental é a idéia de ocupação, de inserção do trabalhador junto a empresa, e não no eventual pacto existente entre as partes. Aderiram a esta teoria Mario de La Cueva, e Cesarino Jr. A teoria da relação de trabalho influenciou o art. 442 da CLT que revela uma natureza contratualista "acordo tácito ou expresse" e uma natureza acontratualista "correspondente a uma relação de emprego"

Teoria Institucionalista associa-se a anterior, já que a relação empregatícia configura um tipo de vínculo jurídico em que as idéias de liberdade e vontade não cumprem papel relevante, seja no surgimento, seja na reprodução ao longo do tempo. A instituição de Hauriou, uma realidade estrutural e dinâmica que teria prevalência e autonomia em face de seus próprios integrantes, foi o ponto de partida. A empresa é uma instituição, um corpo social que se impõe objetivamente a um certo conjunto de pessoas e cuja permanência e desenvolvimento não se submete a vontade dos componentes. Aderiu a tal teoria Luiz Jose de Mesquita.

A restrição fática da liberdade e vontade do trabalhador, no contexto da relação empregatícia concreta, não autoriza a conclusão simplista de que a existência do trabalho livre, da liberdade e da vontade obreira não sejam da essência dessa relação jurídica. Afinal a combinação de liberdade/vontade é que permitiu a formulação da diferença específica da relação de emprego perante a de servidão e escravidão. As duas teorias possuem intento antidemocrático sob o manto de proteção ao obreiro.

### **3.0 - Relações de Trabalho Lato Sensu**

#### **3.1- Estágio**

A Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, define o estágio como o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo do estudante. O estágio integra o itinerário formativo do educando e faz parte do projeto pedagógico do curso.

Estágio obrigatório o estágio definido como pré-requisito no projeto pedagógico do curso para aprovação e obtenção do diploma.

Estágio não obrigatório é uma atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

Podem contratar estagiários as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da União, dos estados, do DF e dos municípios. Também os profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus respectivos conselhos, podem oferecer estágio.

Podem ser estagiários os estudantes que estiverem frequentando o ensino regular, em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Os agentes de integração públicos e privados atuam como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do estágio identificando as oportunidades, ajustando suas condições de realização, fazendo o acompanhamento administrativo, encaminhando negociações de seguros contra acidentes pessoais e cadastrando os estudantes, selecionando os locais de estágio e organizando o cadastro dos concedentes das oportunidades de estágio.

A jornada do estagiário será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente, a empresa e o aluno ou seu representante legal:

a) quatro horas diárias e vinte horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

b) seis horas diárias e trinta horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular;

c) oito horas diárias e quarenta horas semanais, no caso de cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais.

Nos dias de prova, se constar do Termo de Compromisso, poderá ter redução de jornada de trabalho.

O estágio poderá ter duração de até dois anos, salvo na condição de portador de deficiência física.

As ausências do estagiário podem ser descontadas do valor da bolsa-estágio, salvo se justificadas.

É facultado à empresa a concessão de outros benefícios ao estagiário, fato que não desfigura o contrato de estágio.

Considerando que o estágio poderá ter duração de até 24 meses, e no caso de pessoa com deficiência não há limite legal estabelecido, entende-se que dentro de cada período de 12 meses o estagiário deverá ter um recesso de 30 dias, que poderá ser concedido em período contínuo ou fracionado, conforme estabelecido

no Termo de Compromisso. O recesso será concedido, preferencialmente, durante o período de férias escolares e de forma proporcional em contratos com duração inferior a 12 meses.

O estagiário tem direito ao seguro contra acidentes pessoais. A cobertura deve abranger acidentes pessoais ocorridos com o estudante durante o período de vigência do estágio, 24 horas/dia, no território nacional. Cobre morte ou invalidez permanente, total ou parcial, provocadas por acidente. O valor da indenização deve constar do Certificado Individual de Seguro de Acidentes Pessoais e deve ser compatível com os valores de mercado.

Quando se tratar de estudantes de ensino médio não profissionalizante, de escolas especiais e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, o número máximo de estagiários por estabelecimento concedente será calculado em relação ao quadro de pessoal da parte concedente do estágio nas seguintes proporções:

- I) de um a cinco empregados: um estagiário;
- II de seis a dez empregados: até dois estagiários;
- III) de onze a vinte e cinco empregados: até cinco estagiários;
- IV) acima de vinte e cinco empregados, até 20% de estagiários.

### **3.2 - Cooperativa**

Considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho

Estão excluídas do âmbito desta Lei:

I - as cooperativas de assistência à saúde na forma da legislação de saúde suplementar;

II - as cooperativas que atuam no setor de transporte regulamentado pelo poder público e que detenham, por si ou por seus sócios, a qualquer título, os meios de trabalho;

III - as cooperativas de profissionais liberais cujos sócios exerçam as atividades em seus próprios estabelecimentos; e

IV - as cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento

A autonomia deve ser exercida de forma coletiva e coordenada, mediante a fixação, em Assembleia Geral, das regras de funcionamento da cooperativa e da forma de execução dos trabalhos.

Considera-se autogestão o processo democrático no qual a Assembleia Geral define as diretrizes para o funcionamento e as operações da cooperativa, e os sócios decidem sobre a forma de execução dos trabalhos, nos termos da lei.

A Cooperativa de Trabalho rege-se pelos seguintes princípios e valores:

- I - adesão voluntária e livre;

- II - gestão democrática;
- III - participação econômica dos membros;
- IV - autonomia e independência;
- V - educação, formação e informação;
- VI - intercooperação;
- VII - interesse pela comunidade;
- VIII - preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa;
- IX - não precarização do trabalho;
- X - respeito às decisões de assembleia ;
- XI - participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social.

A Cooperativa de Trabalho pode ser:

- I - de produção, quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção; e
- II - de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego.

A Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada.

A Cooperativa de Trabalho poderá ser constituída com número mínimo de 7 (sete) sócios.

A Cooperativa de Trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir:

- I - retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
- II - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;
- III - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- IV - repouso anual remunerado;
- V - retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
- VI - adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;
- VII - seguro de acidente de trabalho.

### **3.3 - Trabalhador Autônomo**

*Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.*

Os diversificados vínculos de trabalho autônomos existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego essencialmente por falta do elemento fático jurídico da subordinação. Subordinação é o antitético de autonomia, que traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Enquanto que na subordinação a direção central da prestação de serviço fica com o tomador, na autonomia a direção preserva-se com o prestador.

O trabalho autônomo pode ser executado com ou sem pessoalidade. A fungibilidade do prestador não requisito para a caracterização ou descaracterização do trabalho autônomo.

A legislação tipifica expressamente alguns contratos de trabalho autônomos: locação de serviços, empreitada e representação comercial.

O contrato de prestação de serviços, ou locação de serviços tem suas raízes na *locatio operarum*. O objeto é prestação de fazer, mesma do empregatício, porem encarada tal prestação como resultado e não como processo. É fundamental que que na concretização do serviço pactuado, não se preveja ou se consubstancie transferência da direção dos serviços do prestador para o tomador, portanto, não se pactue ou se concretize subordinação.

Na empreitada, *locatio operis*, as partes celebram a elaboração de determinada obra, pelo prestador, em benefício do tomador, mediante remuneração. O objeto é uma obra, *opus*.

Sendo mero efeito contratual e não elemento constitutivo da relação, a *clausula* concernente ao risco da prestação em desenvolvimento ser do próprio prestador (enquanto que no empregatício o risco é exclusivo do empregado), não é elemento decisivo para a definição da natureza jurídica do pacto celebrado.

### **3.4 - Trabalhador Eventual**

Possui o trabalhador eventual todos os pressupostos de relação empregatícia, contudo não apresenta o elemento permanência, ou melhor, não-eventualidade. É o trabalhador que presta serviços ao tomador subordinado e onerosamente.

Há quatro critérios a respeito da eventualidade. A teoria do evento considera que eventual será o trabalhador contratado para atender a um serviço esporádico, decorrente de um episódio na empresa. A teoria da descontinuidade considera que eventual será o trabalhador que se vincula, do ponto de vista temporal, de modo fracionado ao tomador, em períodos entrecortados, de curta duração. A teoria dos fins da empresa identifica no eventual o trabalhador contratado para realizar tarefas estranha aos fins do empreendimento, as quais, por isso mesmo, tenderiam a ser episódicas e curtas. A teoria da fixação jurídica enxerga no

eventual aquele trabalhador que pela dinâmica do relacionamento com o mercado de trabalho, não se fixa especificamente a um ou outro tomador de serviços, ofertando-se indistintamente no mercado e relacionando-se de modo simultâneo e indistinto, com diversos tomadores.

Portanto é caracterizado o trabalho eventual como aquele prestado de modo descontínuo, não fixado juridicamente a uma única fonte de trabalho, da natureza do trabalho ser de curta duração e prestado em curta duração e não se compreender ao padrão dos fins normais da empresa.

### **3.5 - Trabalhador Avulso**

Trata-se de modalidade de trabalhador eventual, que oferta sua força de trabalho, por curto períodos de tempo, a distintos tomadores, sem se fixar especificamente a qualquer deles.

O que distingue o avulso do eventual é a circunstância de sua força de trabalho ser ofertada no mercado específico em que atua, o setor portuário, através de entidade intermediária, o chamado Órgão Gestor de Mão de Obra (lei 8.630/93).

Há o avulso não portuário é o trabalhador que tem a sua mão de obra intermediada pelo sindicato da categoria profissional respectiva. Exemplo são os movimentadores de carga em geral, assim definido pela lei 12.023/2009. Assim, o sindicato organiza as escalas de trabalho, a folha de pagamento e o repasse em 72 horas a remuneração.

O avulso portuário é trabalhador que tem sua força de trabalho ofertada no mercado específico em que atua, o setor portuário, através de entidade intermediária, o chamado Órgão Gestor de Mão de Obra (lei 8.630/93).

São considerados como avulsos:

a) o trabalhador que exerce atividade portuária de capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, vigilância de embarcação e bloco;

b) o trabalhador de estiva de mercadorias de qualquer natureza, inclusive carvão e minério;

c) o trabalhador em alvarenga (embarcação para carga e descarga de navios);

d) o amarrador de embarcação;

e) o ensacador de café, cacau, sal e similares;

f) o trabalhador na indústria de extração de sal;

g) o carregador de bagagem em porto;

h) o prático de barra em porto;

i) o guindasteiro; e

j) o classificador, o movimentador e o empacotador de mercadorias em portos;

Apesar de não serem celetistas, possuem direito a férias, salário-família, 13º FGTS, competência da Justiça do Trabalho, possuem instrumentos de negociação coletiva.

### **3.6 - Trabalhador Voluntário**

Diferencia-se da relação de emprego pela ausência de onerosidade.

O *animus contrahendi* do trabalhador é de não receber nenhum salário para laborar.

De acordo com a lei 9.608/98, serviço voluntário é a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenham objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. Não gera vínculo empregatício, relação trabalhista nem previdenciário ou afim. Portanto, não está incluído o labor religioso em sentido estrito.

Não descaracteriza o contrato de trabalho voluntário o ressarcimento das despesas que o prestador de serviço realizar no desempenho de suas atividades.

### **3.7 - Labor carcerário**

A Lei de Execuções penais prevê, no seu art. 28, parágrafo 2º, que o trabalho do preso não está sujeito ao regime da CLT.

O trabalho carcerário está previsto expressamente na Lei de Execuções Penais (LEP), n.7.210/84, no capítulo III. Trata tanto das hipóteses de trabalho interno do preso, dentro dos presídios, como de trabalho externo. Aplica-se a quase todos os tipos de regime das penas privativas de liberdade, quais sejam, regime fechado, semiaberto ou aberto.

Conforme dispõe o Código Penal, em seu art. 34, inicialmente, no regime fechado o apenado fica submetido à total reclusão, para fins de execução da pena. Nestes casos, ele pode trabalhar durante o dia, mas fica isolado durante o repouso noturno. O trabalho deve ser realizado dentro do estabelecimento prisional, conforme suas aptidões, porém permite-se, excepcionalmente, que o trabalho ocorra em serviços ou obras públicas fora do presídio, realizados por órgãos da Administração direta ou indireta, ainda que o preso cumpra pena em razão da condenação por crime hediondo. Permite-se também, em caráter excepcional, que o trabalho se desenvolva para atividades privadas, desde que conte com a concordância expressa do preso, e sob vigilância. Para isso, faz-se indispensável o cumprimento de, pelo menos, um sexto da pena, de acordo com o quanto previsto pelos arts. 36 e 37 da LEP.

Com relação aos trabalhos externos, leciona MARCÃO que estes se submetem à satisfação de dois requisitos básicos:

a) Subjetivo, qual seja a disciplina e responsabilidade, que devem ser apuradas através do exame criminológico;

b) Objetivo, que consiste na obrigatoriedade de que tenha o preso cumprido o mínimo de um sexto de sua pena.

Tanto a autorização quanto a revogação do trabalho é ato do diretor do estabelecimento prisional.

O trabalho do preso é modalidade de trabalho subjetivo. Ou seja, não constitui trabalho forçado ou obrigatório, logo, o preso pode exercê-lo ou não. Nestes termos, tem previsão na Convenção nº 29 da OIT, no Pacto de São José da Costa Rica, na Declaração Universal dos Direitos do Homem e do cidadão, e na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU.

A LEP traz expressamente em seu art. 28º que a finalidade do trabalho do preso é educativa e produtiva. A finalidade educativa diz respeito à reintegração na sociedade através da qualificação pelo trabalho. Pois, ao saírem das prisões, os apenados que não tem nenhuma qualificação técnica, além de não se empregarem, ainda voltam a reincidir no crime. A educação pelo trabalho diz respeito ao ensino de alguma atividade laborativa para o efetivo exercício das atividades desempenhadas.

Além da modalidade subjetiva, o regime jurídico do trabalho carcerário é de direito público, pois, para que haja a contratação da mão-de-obra do preso, deve-se firmar contrato entre a Administração pública e o parceiro privado, sempre observando os princípios gerais que regem a Administração pública. Inclusive, para o trabalho interno, os governos federais, estaduais ou municipais poderão celebrar convênio com a iniciativa privada, afim de implantação de oficinas de trabalho dentro dos presídios, conforme disposto no art. 34 da LEP.

Segundo a LEP, em seu art.126, caput, o condenado que cumpre a pena em regime fechado ou semiaberto poderá remir, pelo trabalho, parte do tempo de execução da pena, na proporção de 01 dia de pena, por 03 dias de trabalho, sendo que o preso impossibilitado de prosseguir no trabalho, por acidente, continuará a beneficiar-se com a remição. Será declarada pelo juiz da execução, ouvido o Ministério Público, conforme disposto nos arts. 66 e 67 da LEP.

### **3.8 - Servidor Estatutario**

Os agentes administrativos são:

a) servidor público investido em cargos ou empregos públicos, cuja investidura depende de concurso;

b) servidor público nomeado para funções de confiança e cargos em comissão;

c) servidor temporário, contratado na forma do art. 37, inciso IX da CF/88.

Servidores estatutários são aqueles que ocupam cargos públicos de provimento efetivo ou em comissão. A sua relação com a administração pública é baseada no direito administrativo.

É o caso da União, onde os seus servidores são regidos pela lei 8.112/90.

***SUMULA-243 OPÇÃO PELO REGIME TRABALHISTA. SUPRESSÃO DAS VANTAGENS ESTATUTÁRIAS***

*Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário*

**3.9 - Pedreiro que labora em obra residencial**

A jurisprudência considera que não há vínculo empregatício entre o pedreiro e o proprietário da obra residencial, pois:

a) o proprietário não explora atividade econômica, já que esta construindo a sua própria residência;

b) o proprietário da obra não explora atividade econômica.

Nesse caso, a hipótese cabível é de contrato de empreitada.

**3.10 - Cabo Eleitoral**

Dispõe o artigo 100 da lei 9.504/97 que a contratação de pessoal para a prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou com o partido.

**4.0 - O Empregado**

Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

*Art. 3º da CLT: toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*

A crítica a este conceito é a falta da pessoalidade.

O empregado não se distingue dos demais trabalhadores em virtude do conteúdo da prestação realizada. O que faz a distinção é o modo de concretização da obrigação de fazer.

**4.1 - Empregado com cargos ou Funções de Confiança ou Gestão**

*Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:*

*I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;*

*II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.*

*Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).*

A lei 8.966/94 alterou o art. 62 da CLT ao qualificar os gerentes com exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam aos diretores e chefes de departamento ou filial. O § único menciona que o regime será aplicado aos gerentes quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%.

A nova lei manteve antigo requisito, porém estabeleceu como critério para a sua aferição a diferença salarial em favor do cargo de confiança não poder ser inferior a 40% do salário cabível ao respectivo cargo efetivo. A nova lei manteve o requisito de exercício de elevadas funções e atribuições de gestão. Inova ao referenciar os chefes de departamento (porém devem ser significativos os poderes dentro da estrutura interna da empresa). Desapareceu o requisito da regular outorga de mandato.

Em suma, ocorreu clara redução dos antigos requisitos do art. 62 da CLT para dois: elevadas atribuições e poderes de gestão (até o nível de chefe de departamento ou filial) e distinção remuneratória, a base de, no mínimo 40% a mais do salário do cargo efetivo.

#### **4.1.1 - Efeitos do Cargo de Confiança**

Não se considera rebaixamento ou irregularidade o retorno do cargo ou função de confiança sobre os direitos laborais do empregado chegam a formar um grupo relevante. Contudo a Sumula 372 diz que:

*SUM-372 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES*  
*I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.*  
*II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação .*

Não incide horas extras a favor do empregado, já que o art. 62 considera incompatível o exercício de cargo de confiança com o controle de jornada de trabalho. A lei estabelece uma presunção, que pode ser elidida no caso do obreiro provar que apesar de exercer cargo de confiança, era submetido a controle de horário, fazendo jus ao adicional de horas extras.

O empregado exercente de cargo de confiança é passível de transferência de localidade de serviço, independentemente de sua

anuência. Contudo o Enunciado 43 do TST considera abusiva a transferência, mesmo a tais empregados, se não se fundar em real necessidade de serviço. A Orientação Jurisprudencial 113 SDI/TST condiciona a percepção do adicional de transferência ao fato da remoção ser provisória (e não definitiva), independentemente de se tratar de cargo aventado pelo art. 62 da CLT.

*OJ-SDII-113 ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA.*

*O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória .*

#### **4.2 - Cargos ou Funções de Confiança de Banco**

A categoria bancaria tem norma especial na caracterização do cargo de confiança.

Aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo não se aplicam a jornada de trabalho de 06 horas diárias e 30 semanal.

*Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.*

*§ 1º - A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação*

*§ 2º - As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo .*

#### **SUM-102.BANCÁRIO.CARGO DE CONFIANÇA**

*I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos.*

*II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis.*

*III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3.*

*IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.*

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT.

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta.

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão-somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas.

#### **SUMULA 287 JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO.**

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

#### **OJ Nº 379 DA SBDI-I EMPREGADO DE COOPERATIVA DE CRÉDITO. BANCÁRIO. EQUIPARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE.**

Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressa previsão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Inteligência das Leis n.os 4.595, de 31.12.1964, e 5.764, de 16.12.1971.

### **4.3 - Diretores Empregados**

A doutrina discute as conseqüências da hipótese em que o empregado, trabalhando na empresa, é eleito para exercer a função de diretor da sociedade ou na hipótese de eleição de diretor não empregado.

A teoria juslaboral tem se pautado por duas grandes vertentes orientativas a respeito do enquadramento trabalhista do diretor não empregado, recrutado externamente: a vertente clássica, ou tradicional, ou a moderna ou intervencionista.

Tendência clássica, de tendência negativista excluem a situação jurídica de posição societária do diretor e a posição organizacional do empregado. Há dois veios explicativos: a) o diretor seria mandatário da sociedade que dirige, razão pelo qual não poderia, ao mesmo tempo, dirigir, representar e subordinar-se a si mesmo; b) o diretor é órgão da sociedade, e não simples mandatário, sendo inassimilável a sua posição de empregado, como órgão estruturante, definidor e comandante do destino do empreendimento societário, não poderia quedar-se com mero subordinado.

A vertente moderna, ou intervencionista, busca perceber a especificidade da relação jurídica entre o diretor contratado e a sociedade, sem vislumbrar a relação de emprego. Magano expõe a

defesa deste entendimento, sustentando que, como homens de trabalho, subordinados ao conselho de administração que os pode destituir a qualquer tempo, não de ser necessariamente os diretores classificados de empregados, já que a subordinação é traço do contrato de trabalho. Reforçam esta teoria o art. 157 da lei das S.As. e a redação do art. 62 dada pela lei 8.966/94.

Há uma ressalva a ser enfatizada: ainda que venham a ser considerados empregados, os diretores seriam regidos por algumas normas jurídicas especiais:

a) seus contratos seriam pactos a prazo, já que a legislação impõe a observância de mandato preestabelecido;

b) tais diretores seriam demissíveis ad nutum, em face da peculiaridade de seus contratos e de expressa previsão legal, colocando em seus contratos cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada.

No que se refere a diretor empregado, há 4 posições doutrinárias:

a) Russomano. Entende que a elevação do empregado ao patamar de diretor provoca a extinção de seu antigo contrato, dado a incompatibilidade;

b) Delio Maranhão sustenta que a elevação suspende o contrato de trabalho, tendo em seu favor o Enunciado 269 do TST que narra "Empregado eleito para ocupar o cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso...";

c) trata-se de uma exegese do art. 499 da CLT, em que se verifica uma mera interrupção na prestação de serviços, de modo que o tempo despendido na diretoria é computado no tempo de serviço do empregado;

d) Magano sustenta que a eleição não altera a situação jurídica do empregado que continua com empregado, a desfrutar dos direitos inerentes a essa condição.

#### ***SUM-269 DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO.***

*O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.*

#### **4.4 - Empregado doméstico**

É a pessoa física que presta com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, em função do âmbito residencial destas. A definição da lei 5.859/72 omite a pessoalidade, subordinação e onerosidade como elementos fático jurídicos da figura do empregado.

Na relação empregatícia a pessoalidade ganha destacada intensidade, colocando a função doméstica no rol das que tem

elevada fidúcia com respeito a figura do trabalhador, mas não se trata de uma fidúcia envolvendo poderes de gestão, mas sim originada do local específico da prestação, o âmbito residencial. Além disso, a morte do empregador extingue automaticamente o contrato, a menos que a relação se de em âmbito familiar.

A jurisprudência tem rejeitado a possibilidade jurídica de se reconhecer relação de trabalho doméstico nos casos de vínculo de matriz conjugal, seja no casamento, seja no concubinato, sendo os principais argumentos o fato de se excluïrem a sociedade de fato e a relação de emprego (a ordem jurídica não admite *animus contrahendi* empregatício, nem intenção onerosa, numa sociedade) e o fato de que admitir-se a subordinação de um cônjuge ao outro vai contra a noção de sociedade conjugal ou de fato.

Enquanto que a CLT, no seu art. 3º se refere a não eventualidade do empregado como "serviços de natureza não eventual", a lei 5.859/72 se refere como "serviços de natureza contínua". Ao não adotar a expressão celetista consagrada, que importava no afastamento da teoria da descontinuidade no tocante a caracterização do trabalhador eventual, elegendo a expressão rejeitada pela CLT (natureza contínua), a lei dos domésticos fez claramente uma opção doutrinária firmando o conceito de trabalhador doméstico em conformidade com a teoria da descontinuidade, ou seja, o elemento não-eventualidade na relação de emprego doméstica deve ser compreendido como efetiva continuidade por força da lei. Portanto, configura trabalhador doméstico, por incidência da teoria da descontinuidade adotada pela lei 5.859/72 a chamada diarista doméstica, que labora em distintas residências, vinculando-se a cada uma delas apenas uma ou duas vezes por semana.

Quer a lei do trabalho doméstico que o local da prestação de serviços não tenha objetivos e nem resultados comerciais ou industriais, restringindo-se ao exclusivo interesse pessoal do tomador ou de sua família, sendo que a noção da finalidade ou do efeito econômico se constrói sob a ótica do tomador de serviços, não podendo os serviços se constituir em fator de produção para o tomador que dele se utiliza, embora tenha qualidade econômica para o obreiro.

O tipo de serviço prestado, manual ou intelectual, especializado ou não especializado, não é elemento fático jurídico da relação de emprego, ou seja, é imprestável a natureza da função do empregado para defini-lo como doméstico, podendo ser classificado como doméstico os motoristas, enfermeiros, professores, secretárias, jardineiros etc.

Tendo em vista a exigência legal, somente se admite prestação de serviços domésticos à pessoa física, seja individual ou em grupo unitário, como o caso de cozinheira de república de estudante.

Todo ambiente que esteja vinculado a vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca, mas essencialmente atividade de consumo é ambiente residencial. Tal noção não abrange tão somente a residência específica, mas também unidades residenciais da família distantes da residência principal, como casa de campo, fazenda, praia. O que é essencial é que o espaço de trabalho se refira ao interesse pessoal ou familiar, apresentando-se aos sujeitos da relação de emprego em função da dinâmica estritamente familiar ou pessoal do empregador.

São direitos dos trabalhadores domésticos previstos pela legislação:

- a) salário mínimo;
- b) irredutibilidade de salário;
- c) décimo terceiro salário;
- d) proteção ao salário;
- e) duração de jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais;
- f) repouso semanal remunerado;
- g) remuneração de serviço extraordinário;
- h) férias anuais, com adicional de 1/3;
- i) licença paternidade de 1 semana e gestante de 120 dias;
- l) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;
- m) redução de riscos inerentes ao trabalho;
- n) reconhecimento de acordo e convenção coletiva de trabalho;
- o) proibição de diferença de trabalho, de qualquer discriminação e de labor noturno, perigoso ou insalubre a menor de 18 anos e de 16 em qualquer condição;
- p) seguro desemprego, adicional noturno;
- q) salário família;
- r) seguro contra acidentes de trabalho;
- s) estabilidade da gestante

Não se aplica aos empregados domésticos:

- a) piso salarial proporcional à extensão do trabalho;
- b) participação nos lucros e resultados;
- c) turno ininterrupto de revezamento;
- d) adicional de periculosidade, insalubridade ou penosidade;

O empregado doméstico pode ser contratado por prazo determinado, para substituição temporária de empregado doméstico com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, pelo prazo máximo de 02 anos, bem como por contrato de experiência pelo prazo máximo de 90 dias.

#### **4.5 - Empregado Rural**

Pelo antigo critério celetista, seriam trabalhadores rurais aqueles que exercendo funções diretamente ligadas a agricultura e a pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos

de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações se classifiquem como industriais ou rurais.

O critério hoje vigorante, inspirado na lei do Trabalho Rural, identifica o trabalhador rural como o empregado vinculado a um emprego rural. Desse modo, sendo rural a empresa, rurícolas serão seus empregados que laborem no campo, ainda que não exercendo atividades tipicamente rurais; não sendo rurícola a empresa, não serão tidos como trabalhadores do campo seus empregados. Não importa o tipo de trabalho prestado pelo obreiro e muito menos os métodos e fins de seu trabalho, mas o que importa são as circunstâncias de o trabalhador vincular-se a uma empresa rural. Nesta linha há a Sumula 196 do STF. As exceções são as empresas de reflorestamento, pois apesar de ser enquadrada jurídica e administrativamente como urbanas, são rurícolas os seus empregados que exerçam atividades efetivamente rurais, de acordo com a Orientação Jurisprudencial 38 do SDI

São dois os elementos fático jurídicos especiais da categoria agropastoril:

- a) vinculação a um tomador de serviços de caráter rural;
- b) consiste na circunstância de o trabalho ser prestado em imóvel rural ou prédio rústico.

Para a lei 5.889/73 empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados, equiparando-se ao empregador rural a pessoa física ou jurídica que habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante a utilização do trabalho de outrem.

Qualifica-se como atividade agroeconômica para fins trabalhistas a exploração industrial em estabelecimento agrário. Indústria rural se restringe as atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários *in natura* sem transformá-los em sua natureza, não retirando a condição de matéria prima.

No caso das usinas de álcool e açúcar situadas na zona rural, verifica-se claramente quem é empregado rural e quem é urbano: se o empregado exerce suas funções no âmbito da atividade agroeconômica, é considerada rural, *v.g.* plantio de cana.; se o empregado labora na atividade não rural, como a transformação do produto *in natura*, é considerado urbano.

O intervalo intrajornada de 1h a 2h, dentro da jornada de trabalho, são concedidos conforme os usos e costumes da região.

Nos serviços intermitentes, conforme art. 6º da lei 5.889/73, não serão computados como de exercício efetivo, os intervalos em uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que o

intervalo seja de no mínimo 5 horas e seja expressamente ressalvado em CTPS.

Admite-se, com base no art. 12 da lei do trabalhador rural, que o empregado rural estabeleça com o seu empregador regime de plantação intercalar separado do contrato de trabalho (tocada pelo empregado, seja em regime de parceria ou sozinho). Pode ser por meio de cláusula contratual ou por contrato em separado. Apesar de pode ser integrado como parcela salarial, não pode compor o salário mínimo da remuneração do empregado.

#### **4.6 - Empregado público**

Empregado público é o servidor público regido pela CLT, tendo relação celetista com a administração pública.

Conforme preconiza o art. 37, II, da CF/88, o ingresso é sujeito a concurso público. Sujeitam-se as mesmas proibições e respeitam os mesmos princípios dos servidores em geral.

As empresas públicas, sociedade de economia mista e suas subsidiárias, o regime aplicável aos seus trabalhadores é celetista, desde que explorem atividade econômica.

A estabilidade ao cargo público, conforme redação do art. 41 da CF/88, é após três anos de efetivo exercício dos servidores nomeados em virtude de concurso público.

#### **4.7 - Empregado aprendiz**

*Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.*

*§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.*

*§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.*

*§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.*

*§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.*

*§ 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.*

*§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.*

*§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.*

*Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.*

*§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.*

*Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:*

*I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;*

*II – falta disciplinar grave;*

*III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou*

*IV – a pedido do aprendiz.*

#### **4.8 – Empregado em domicílio**

*Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.*

*Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego .*

#### **4.9 – Teletrabalhador**

*Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.*

*Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.'*

*Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.*

*§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.*

*§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.'*

*Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.*

*Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.*

O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um novo conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento. Verificam-se nesse novo conceito de prestação laboral algumas características:

a) trabalho executado a distância, fora do lugar onde o resultado do labor é esperado;

b) o empregador não pode fisicamente fiscalizar a execução da prestação de serviços;

c) a fiscalização do trabalho se faz por meio do aparelho informático e/ou dos aparelhos de telecomunicações.

#### **4.10 - Mãe social ou mãe crecheira**

As chamadas "mães sociais", "mães crecheiras" ou "mães substitutas" são, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações, trabalhadoras contratadas especificamente para cuidar de bebês, crianças, jovens, adultos ou idosos, a partir de objetivos estabelecidos por instituições especializadas ou responsáveis diretos, e para zelar pelo seu bem-estar, saúde, alimentação, higiene pessoal, educação, cultura, recreação e lazer.

Elas têm seu regime jurídico estabelecido em conformidade com o disposto na Lei n. 7.644/87 e vivem uma interessante peculiaridade: trabalham em um domicílio fictamente criado por lei. O lugar de trabalho das mães sociais coincide com o lugar onde elas moram, sendo essa a justificativa que as faz inseridas nesse bloco de classificação.

De acordo com a norma que criou a ora analisada ocupação, as instituições sem finalidade lucrativa ou de utilidade pública de assistência ao menor abandonado em funcionamento pelo sistema de casas-lares (um exemplo são as aldeias SOS) estão autorizadas a utilizar os serviços de mães sociais com o especial objetivo de propiciar às crianças e aos adolescentes as condições familiares ideais a seu desenvolvimento e reintegração social.

As atividades das mães sociais assemelham-se muito àquelas desenvolvidas por uma mãe natural, razão por que o legislador deixou clara sua inserção no ambiente familiar, outorgando-lhe, inclusive, as atribuições de:

a) orientar e assistir os menores colocados sob seus cuidados;

b) administrar o lar e organizar as respectivas tarefas;

c) dedicar-se, com exclusividade, aos menores e à casa-lar.

Para o alcance dessas tarefas, a lei foi explícita ao registrar que a mãe social, a despeito da sua condição de empregada, haveria de "residir, juntamente com os menores que lhe forem confiados, na casa-lar que lhe for destinada".

As mães sociais não têm direito à percepção de horas extraordinárias ou de adicional noturno, simplesmente porque é impossível aferir os instantes de efetivo trabalho em favor da instituição que utiliza os seus serviços. Note-se que a lei foi, no particular, expressa ao indicar que "o trabalho desenvolvido pela mãe social é de caráter intermitente, realizando-se pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas" (art. 6º da Lei n. 7.644/87).

O legislador, aliás, deixou adrede de fazer referência a essa vantagem no art. 5º da analisada lei, porque reconheceu a absoluta impossibilidade de aferir trabalho extraordinário ou noturno por parte das mães sociais. Por conta dessa peculiaridade, é possível afirmar que a Constituição da República, publicada em 5 de outubro de 1988, recepcionou o dispositivo ora em exame, a despeito da ilusória colisão com o art. 7º, XIII, da lei fundamental.

#### **4.11 - Empregado parente**

A priori a relação de parentesco não afasta a relação de emprego.

Vislumbrado os requisitos de validade de um vínculo empregatício, independente do vínculo de parentesco, será considerado empregado.

De regra, não se admite vínculo de empregado doméstico entre marido e mulher.

#### **4.12 - Empregado de entidade religiosa**

Há os prestadores de serviço subordinado, como faxineiro, secretário. Estes são considerados empregados.

Há os trabalhadores voluntários, apesar da lei não ter incluído, que prestam serviços gratuitos movidos pela crença religiosa.

Quanto aos ministros da fé, padre, pastores e assemelhados, a doutrina e jurisprudência tendem a negar a condição de empregado.

#### **4.13 - Trabalhador Temporário**

*Lei 6.019/1974*

*Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.*

*§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.*

*§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.*

*Art. 3º - É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o art. 577, da Consolidação da Leis do Trabalho.*

*Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.*

*Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:*

*I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;*

*II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;*

*III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).*

*Art. 7º - A empresa de trabalho temporário que estiver funcionando na data da vigência desta Lei terá o prazo de noventa dias para o atendimento das exigências contidas no artigo anterior.*

*Parágrafo único. A empresa infratora do presente artigo poderá ter o seu funcionamento suspenso, por ato do Diretor Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, cabendo recurso ao Ministro de Estado, no prazo de dez dias, a contar da publicação do ato no Diário Oficial da União.*

*Art. 8º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, quando solicitada, os elementos de informação julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho.*

*Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:*

*I - qualificação das partes;*

*II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;*

*III - prazo da prestação de serviços;*

*IV - valor da prestação de serviços;*

*V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.*

*§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.*

*§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.*

*§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.*

*Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.*

*§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.*

*§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.*

*§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

*§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.*

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) 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;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Art. 13 - Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

Art. 14 - As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social.

Art. 15 - A Fiscalização do Trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última o contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.

Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

*Art. 17 - É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.*

*Art. 18 - É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.*

*Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.*

*Art. 19 - Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.*

*Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.*

*Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

*Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.*

#### **4.13 - Invenções do empregado**

Materia disciplinada pela lei 9.279/96 que revogou tacitamente o art. 454 da CLT.

São as seguintes invenções, conforme a lei de Propriedade Industrial:

a) Invenção de Serviço: decorre da atividade inventiva do trabalhador, contratado para o exercício das funções de inventor. O empregado não tem direito sobre a criação, mas nada impedindo que as partes contratem a participação do empregado (não possuindo esta participação natureza salarial);

b) Invenção livre: resulta da atividade criadora do trabalhador sem qualquer vinculação com a existência e a execução do contrato laboral. Não se deve utilizar os meios, recursos e equipamentos do empregador na criação do invento, caso contrario, o invento será do empregador;

c) Invenção da empresa ou Invenção Casual: ocorre quando a invenção é consequência do trabalho coletivo, sem possibilidade de individualizar ou quando a criação intelectual provem do esforço de certo empregado ou grupo de empregados. Nas duas hipóteses o contrato de trabalho não é firmado com o objetivo de inventar. O direito de exploração é exclusiva do empregador, mas a propriedade do invento é dos dois. Não importa que o invento haja sido apropriado com os recursos da empresa e que tenha o empregado registrado a patente. Conforme art. 91 da citada lei, "assegurada ao empregado a justa remuneração".

#### **4.14 - Indenização por dano**

*Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.'*

*Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.'*

*Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.'*

*Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.'*

*Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.*

*§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.*

*§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.'*

*Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:*

*I - a natureza do bem jurídico tutelado;*

*II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;*

*III - a possibilidade de superação física ou psicológica;*

*IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;*

*V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;*

*VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;*

*VII - o grau de dolo ou culpa;*

*VIII - a ocorrência de retratação espontânea;*

*IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;*

*X - o perdão, tácito ou expresso;*

*XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;*

*XII - o grau de publicidade da ofensa.*

*§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:*

*I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;*

*II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;*

*III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;*

*IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.*

*§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.*

*§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.*

Ato ilícito é o praticado em desacordo com a ordem jurídica, violando direito subjetivo individual.

O ato que viola o direito, causando dano e gera o dever de repará-lo.

São indenizáveis:

## **Dano material**

é o que se traduz por perda patrimonial a vitima, que se divide em que efetivamente perdeu (dano emergente) e o que deixou de ganhar (lucro cessante).

### **Dano estético**

é a lesão a harmonia física da vitima em relação ao padrão médio da sociedade.

### **Dano moral**

é a violação de interesses juridicamente tutelados (direitos da personalidade) sem conteúdo pecuniário.

O sujeito passivo do dano moral fica intimamente constrangido ou lesado, e acaba sofrendo uma rebaixamento em relação a sua condição subjetiva, interior, antes do ato ilícito.

Exemplos que a jurisprudência tem trazido de indenização por danos morais são:

a) revista intima, não se confundindo com revista pessoal, que não gera dano (a realizada sem contato físico, em bolsas, sacolas e pertences pessoais);

b) "prenda" paga por empregado que não atinge meta, tais como usar nariz de palhaço, vestir roupa de outro sexo, passar por corredor polônês, etc;

c) atraso reiterado de pagamento de salario durante o contrato de trabalho;

d) assédio moral, que é a prática de perseguição constante a um empregado ou a um grupo deles, com vistas à humilhação, constrangimento, isolamento do grupo. O assédio pode ser ascendente, descendente ou vertical, conforme a hierarquia das pessoas envolvidas;

e) assédio sexual, que é a intenção do agente de obter favores sexuais da vitima. Caso se use de cargo hierarquicamente superior, há crime penal tipificado no art. 216-A, com pena de detenção de 1 a 2 anos;

f) uso de câmeras em vestiários, banheiros, refeitórios.

### **Dano à imagem**

é todo prejuízo ao conceito, valoração e juízos genéricos que se tem ou se pode ter perante certa comunidade.

### **Dano existencial**

é o que decorre de conduta patronal que impossibilita ao empregado de se relacionar e conviver em família e sociedade, que o impede de executar, prosseguir ou recomeçar os seus projetos de vida.

São exemplos de dano existencial:

a) não concessão de férias por longos períodos;

b) sobrecarga exagerada de horas extras;

c)trancamento de faculdade decorrente do excesso de jornada de trabalho, bem como separação judicial;

d)aborto provocado por stress ou assedio decorrente do serviço;

e)redução à condição análoga de escravo;

**SUMULA 67 DO TRT/15º REGIÃO. - DANO MORAL. AUSÊNCIA DO REGISTRO DO CONTRATO DE TRABALHO NA CTPS DO EMPREGADO.**

*A falta de anotação da CTPS, por si só, não configura dano moral ensejador de reparação pecuniária.*

**SUMULA 53 DO TRT/15º REGIÃO - TRANSPORTE DE VALORES EM BENEFÍCIO DO EMPREGADOR, INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA.**

*A conduta do empregador de exigir do empregado atividade de transporte de valores, com exposição indevida a situação de risco, enseja o pagamento de indenização por dano moral, nos termos do art. 5º, X, da Constituição Federal".*

**SUMULA 35 DO TRT/15º REGIÃO - ACIDENTE DE TRABALHO. PROVA DO ATO OU DO FATO. PRESUNÇÃO DE OCORRÊNCIA DO DANO MORAL.**

*Provado o acidente de trabalho, desnecessária a demonstração do dano moral, por ser este presumível e aferível a partir do próprio ato ou fato danoso.*

**SUMULA 34 DO TRT/15º REGIÃO - DOENÇA PROFISSIONAL. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS.**

*O nexo concausal entre o trabalho e a doença, nos termos do art. 21, I, da Lei n. 8.213/91, gera direito à indenização por danos moral e material, desde que constatada a responsabilidade do empregador pela sua ocorrência.*

## **5.0 - Empregador**

*Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.*

*§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.*

*§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.*

Pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e sob sua subordinação.

A critica à CLT na sua noção de empregador, art. 2º resume-se ao fato de que empregador não é a empresa (ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira), mas

será pessoa física, jurídica ou ente sem personalidade titular da empresa ou estabelecimento.

A eleição do termo "empresa" pela CLT denuncia a forte influência institucionalista e da teoria da relação de trabalho que se fez presente no contexto histórico de elaboração da CLT. Por outro lado, a eleição do termo empresa tem o sentido funcional, prático, de acentuar a importância do fenômeno da despersonalização da figura do empregador. Ao enfatizar a empresa como empregador, a lei já indica que a alteração do titular da empresa não terá grande relevância na continuidade do contrato, dado que a ordem justrabalhista interessa mais a continuidade da situação objetiva da prestação de trabalho empregatício ao empreendimento focado, independentemente da alteração de seu titular.

No caso da § 1º do art. 2º cabe observar que não existe tecnicamente empregador por equiparação, pois na verdade são empregadores típicos, sem fins lucrativos (fato este irrelevante).

### **5.1 - Caracterização**

São dois os efeitos da figura do empregador: de um lado a sua despersonalização para fins trabalhistas; do outro a sua assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado.

A caracterização da despersonalização da figura do empregador consiste na circunstância de autorizar a ordem justrabalhista a plena modificação do sujeito passivo da relação de emprego, sem prejuízo da preservação completa do contrato empregatício com o novo titular. Possui os seguintes efeitos práticos: de um lado permite a viabilização concreta do princípio da continuidade da relação empregatícia, impedindo que ela se rompa em função da simples substituição do titular do empreendimento; do outro harmonizar a rigidez com que o Direito Individual do Trabalho trata as alterações objetivas do contrato empregatício, vedando alterações prejudiciais ao empregado, com o dinamismo próprio do sistema econômico contemporâneo. Tem crucial importância na sucessão trabalhista.

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justrabalhista à exclusiva responsabilidade do empregador os ônus decorrentes de sua atividade empresarial, portanto, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução. Há divergência doutrinária, já que Magano entende que os riscos não se estendem a todo empregador, mas somente aos que desempenham atividade econômica lucrativa. Contudo, ao se referir à idéia de riscos, o que pretende a ordem justrabalhista é traduzir a idéia de responsabilização do empregador pelos custos e resultados do trabalho prestado, além da responsabilização pela sorte de seu

próprio negócio. Há atenuantes aos risco empresarial com no caso da lei 4.923/65 que permite diante de uma conjuntura econômica adversa, e mediante acordo com o sindicato, que se reduza a jornada de trabalho e o salário, contudo a CF/88 revogou o §2º do art. 2º que facultava ao empregador submete a Justiça do Trabalho, caso não houvesse acordo com o sindicato, já que o item Vi do art. 7º da CF/88 é expresso em admitir a redução apenas franqueada por negociação coletiva sindical, salvo o disposto em instrumento coletivo.

## **5.2 - Grupo Econômico**

### **5.2.1 - Definição**

*Art. 2º*

*§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.*

*§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.”*

Figura resultante da vinculação justralhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica.

### **5.2.2 - Objetivos**

Ampliar as possibilidades de garantia do crédito trabalhista, impondo responsabilidade plena por tais créditos as distintas empresas componentes do mesmo grupo econômico, bem como estender também a todos os integrantes do grupo as prerrogativas de se valerem do mesmo trabalho contratado, sem que o exercício de tal prerrogativa importe na pactuação de novo contrato de emprego.

### **5.2.3 - Caracterização**

A abrangência objetiva do grupo econômico não ultrapassa o Direito do Trabalho, não possuindo tal tipo legal efeitos de caráter civil, comercial, tributário ou de qualquer outro ramo do direito, não se exigindo sequer a prova de sua formal institucionalização cartorial.

A abrangência subjetiva delimita que apenas entes com dinâmica e fins econômicos é que podem se agregar para compor o tipo da lei 5.889/73 e art. 2º da CLT. Não tem aptidão para compor a figura do grupo econômico entes que não se caracterizam por atuação econômica, que não sejam essencialmente seres econômicos, que não consubstanciem empresas, como ocorre com os entes

estatais, empregadores domésticos, entes sem fins lucrativos. Contudo, caso o ente estatal pratique atividade econômica, ele o faz como instrumento a realização de seus fins indispensáveis, sendo a atividade econômica meramente um instrumento e não definitiva dos fins estatais, a não ser que as próprias estatais se reconheçam como atividade econômica.

Ocorre como segundo requisito do grupo econômico o Nexo Relacional Interempresas. Octávio Bueno Magano entende que deve haver uma relação de dominação interempresarial, através da direção, controle ou administração da empresa principal sobre as filiais, conforme texto celetista que se utiliza da expressão "sob direção, controle ou administração de outra".

A segunda corrente sobre o Nexo recebe a adesão de Amauri Mascaro que requer uma relação de coordenação entre as diversas empresas sem que exista uma em posição predominante, conforme texto da lei 5.889/73 que fala em "estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda, quando mesmo guardando cada uma sua autonomia".

#### **5.2.4 - Solidariedade Resultante do Grupo Econômico**

Solidariedade Exclusivamente Passiva. O efeito jurídico clássico e incontroverso do grupo econômico é a imposição de solidariedade passiva entre as entidades componentes do grupo perante os créditos trabalhistas derivados de contrato de trabalho suscrito por uma ou algumas dessas entidades. Tal solidariedade passiva está claramente insculpida na lei 5.889/73 ao estatuir que as empresas integrantes do grupo "serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego". Uma forte corrente de juristas entende que a solidariedade derivada do grupo econômico seria exclusivamente passiva, abrangendo apenas os débitos trabalhistas dos entes integrantes do grupo, fazendo parte Orlando Gomes, Cesarino Jr, Antonio Lamarca, Cássio Mesquita de Barros, Amauri Mascaro.

Solidariedade Passiva e Ativa: Empregador Único. Há outra corrente que sustenta acoplar-se à solidariedade passiva também a solidariedade ativa das entidades componentes do grupo econômico, em face do mesmo contrato de trabalho. Além da solidariedade perante as obrigações trabalhistas decorrentes dos contratos empregatícios, há também perante os direitos e prerrogativas laborativas que lhes favorecem em função desses mesmos contratos. Noutras palavras, configurado o grupo econômico, seus componentes consubstanciam empregador único em face dos contratos de trabalho suscritos pelas empresas integrantes do mesmo grupo. A favor da tese citam-se Arnaldo Sussekind, Russomano, Catharino, Delio Maranhão e Magano. O respaldo encontra-se numa hermenêutica mais ampla ao art. 2º § 2º da CLT que fala em solidariedade "para os efeitos da relação de emprego" (e não somente solidariedade em

face das obrigações resultantes dessa relação), bem como no Enunciado 129 do TST:

*SUM-129 CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO*

*A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.*

Os efeitos do acolhimento das teses acima expostas são

- a) ocorrência do *accessio temporis*, isto é, contagem do tempo de serviço prestado sucessivamente as diversas empresas do grupo;
- b) possibilidade de veiculação da temática da equiparação salarial entre empregados de outras empresas do grupo;
- c) pagamento de um único salário ao empregado por jornada normal concretizada, ainda que para empresas distintas do grupo;
- d) extensão do poder de direção empresarial por além da específica empresa em que esteja localizado o empregado, com o que autoriza a transferência de uma empresa a outra.

**5.3 - Dono da obra - Empreitada**

Tema importante consiste em definir se o dono da obra de um imóvel em construção ou reforma assume a responsabilidade pelos obreiros que prestam serviços ao empreiteiro contratado para executar o serviço.

Se o dono da obra constrói ou reforma o seu próprio imóvel, não exercendo atividade econômica de construtor civil, sem qualquer intenção de lucro, não pode ser considerado empregador dos obreiros que prestam serviço ao empreiteiro contratado nestas condições, não podendo assumir qualquer responsabilidade direta, subsidiária ou solidária.

Se o dono da obra é uma construtora, imobiliária, incorporadora, que constrói com lucro, nasce a responsabilidade subsidiária pelos contratos firmados entre o empreiteiro contratado e seus empregados.

*OJ-SDII-191 DONO DA OBRA. RESPONSABILIDADE.*

*Diante da inexistência de previsão legal, o contrato de empreitada entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora*

*Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.*

*Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo*

O TST entende que a responsabilidade do empreiteiro frente ao inadimplente das obrigações trabalhistas dos empregados do subempreiteiro é solidária.

### **5.3 - Sucessão de Empregadores**

#### **5.3.1 - Definição**

Sucessão de empregadores é regulado pelo art. 10 e 448 da CLT.

Consiste no instituto justrabalhista em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos.

Conhecida também como Sucessão Trabalhista e Alteração Subjetiva do Contrato.

#### **5.3.2 - Caracterização**

*Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.*

*Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.*

As alterações jurídicas que tendem a ocorrer não se passam na estrutura jurídica da empresa, mas na estrutura jurídica do titular da empresa. Desse modo, nota-se que a utilização pela lei da expressão "empresa" assume um caráter funcional, prático, que é o de enfatizar a despersonalização do empregador e insistir na relevância da vinculação do contrato ao empreendimento empresarial, independentemente do titular, bem como permitir a jurisprudência alargar o sentido original do instituto da sucessão trabalhista.

A sucessão trabalhista verifica-se segundo fórmulas variadas de modificações empresariais:

Situação Tipo Tradicionais de Sucessão: a primeira situação-tipo diz respeito à alteração na estrutura formal da pessoa jurídica que contrata empregaticamente a força do trabalho. Trata-se de modificações na modalidade societária ou de processo de fusão, incorporação, cisão e outros correlatos. Engloba aqui a mudança de uma firma individual em direção ao modelo societário ou o processo inverso. A segunda situação-tipo concerne à substituição do antigo titular passivo da relação empregatícia por outra pessoa física ou jurídica, tratando de aquisições de estabelecimentos isolados ou em conjunto ou aquisições da própria empresa em sua integralidade.. As situações-tipo tendem a se

acompanhar da continuidade da prestação laborativa pelo obreiro, ou seja, o contrato permanece intangível com o novo empregador, mantida a prestação laborativa pelo antigo emprego.

Situação-Tipo Novas de Sucessão: Tendo em vista a generalidade e imprecisão dos arts. 10 e 448 da CLT e as novas situações do mercado empresarial brasileiro, ocorre uma nova jurisprudência que rele os artigos acima citados. À luz desta vertente interpretativa, configura situação própria à sucessão de empregadores a alienação ou transferência de parte significativa dos estabelecimentos ou da empresa de modo a afetar significativamente os contratos de trabalho, ou seja, a mudança na empresa que afete a garantia original dos contratos empregatícios provoca a incidência do tipo legal dos arts.10 e 448 da CLT.

*Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.*

*Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados .*

### **5.3.3 - Requisitos da Sucessão Trabalhista**

Segundo Délio Maranhão há dois requisitos:

Transferência de Unidade Econômica-jurídica: a transferência objetivada pela ordem trabalhista é essencialmente da unidade econômica-jurídica, isto é, transferência de universalidade, não produzindo efeitos a simples transferência de coisas singulares como venda de máquina e equipamento. A passagem para outro titular de uma fração significativa de um complexo empresarial (bens materiais e imateriais), comprometendo-se significativamente o antigo complexo, pode ensejar a sucessão de empregadores. Há sucessão de empregadores não somente com o transpasse de toda a organização, mas também com a transferência de apenas ou de algumas de suas frações (estabelecimentos), alterando-se subjetivamente o contrato, ingressando no pólo passivo um novo titular. Ressalte-se que qualquer título jurídico hábil a operar transferência de universalidades no Direito brasileiro é compatível com a sucessão de empregadores, v.g., ocorrendo de assumir a nova empresa concessionário o acervo da anterior ou mantendo parte das relações jurídicas contratadas pela concessionária precedente, submete-se as regras imperativas do arts. 10 e 448. Contudo inexistente a sucessão trabalhista quando o acervo da empresa falida e adquirida em hasta pública e repassado sem qualquer ônus sobre ele incidente, para um terceiro adquirente.

Continuidade na Prestação Laborativa: verificando-se a continuidade laborativa em cenário de transferência interempresarial haverá sucessão de empregadores com respeito ao novo titular da empresa ou estabelecimento.

Situações-tipo Novas de Sucessão: a nova vertente interpretativa do instituto sucessório trabalhista insiste que o requisito essencial à figura é tão só a garantia de que qualquer mudança intra ou enterempresarial não venha afetar os contratos de trabalho - independentemente de ter ocorrido a continuidade da prestação laborativa. Isso significa que qualquer mudança significativa que possa afetar os contratos empregatícios, seria hábil a provocar a incidência dos arts. 10 e 448 da CLT. Há uma distinção evidente entre a nova interpretação extensiva e a clássica situação sucessória existente, que não exigia a continuidade da prestação laborativa pelo obreiro. Trata-se da sucessão civil. Claro que esta que se uma certa entidade empresarial adquirir o controle, encampar ou se fundir com outra entidade, dando origem a nova empresa (meses ou anos após a ruptura do contrato de emprego) assumirá as velhas obrigações trabalhistas da antiga empresa desaparecida por sucessão civil (como assumirás as obrigações previdenciárias, tributárias e outras).

#### **5.3.4 - Fundamentos da Sucessão Trabalhista**

Fundamentação Doutrinária: resulta de três princípios informadores do Direito do Trabalho: a) princípio da intangibilidade objetiva do contrato empregatício; b) princípio da despersonalização da figura do empregador, e; c) princípio da continuidade do contrato.

Fundamentação Legal: Arts. 10 e 448 da CLT.

#### **5.3.5 - Abrangência da Sucessão Trabalhista**

O instituto aplica-se a todo tipo de empregado, seja urbano ou rural.

A exceção a regra é a categoria dos empregados domésticos. Os fundamentos são:

a) o art. 7º "a" da CLT expressamente exclui o empregado doméstico da incidência da CLT;

b) a CLT valendo-se na fixação de regras sucessórias do conceito de empresa com o fito de enfatizar a integração obreira na realidade empresarial, independentemente do titular do empreendimento, mas tal noção é incompatível com a noção e a realidade de empregador doméstico;

c) o princípio da despersonalização da figura do empregador desaparece ou atenua drasticamente no âmbito da relação doméstica de emprego, sendo que relativa pessoalidade que imantaria a figura do empregador no âmbito do vínculo doméstico suprimiria a incidência de um princípio que fundamenta doutrinariamente a sucessão trabalhista, o princípio da despersonalização do empregador.

### 5.3.6 - Efeitos da Sucessão Trabalhista

Posição Jurídica do Sucessor Empresarial: a figura sucessória trabalhista provoca a automática transferência de direitos e obrigações contratuais, por força da lei, do antigo titular do empreendimento para o seu sucessor, operando-se a imediata e automática assunção dos contratos trabalhistas pelo novo titular da organização empresarial ou de sua parcela transferida. É comum nas relações interempresariais de transferência de universalidades a estipulação contratual de cláusula de não responsabilização, sendo que o adquirente ressalva o início de sua responsabilidade trabalhista somente a contar da transferência efetiva, firmando responsabilidade do antigo empregador pelo passivo trabalhista existente até a mesma data de transferência. Tais cláusulas restritivas da responsabilização trabalhista não tem qualquer valor para o Direito do Trabalho ( já que os arts. 10 e 448 são normas jurídicas imperativas)

Posição Jurídica do Empregador Sucedido: o Direito do Trabalho não preserva qualquer responsabilidade (solidária ou subsidiária) do alienante pelos créditos trabalhistas relativos ao período anterior à transferência, contudo a jurisprudência tem inferido do texto do art. 10 e 448 a existência de responsabilidade subsidiária do antigo empregador pelos valores resultantes dos respectivos contratos de trabalho, desde que a modificação ou transferência empresarial tenham sido aptas a afetar os contratos de trabalho.

Posição Jurídica do Obreiro: não considera o Direito do Trabalho relevante a aquiescência expressa ou tácita obreira à validade do processo de modificação ou transferência interempresarial e repercussões dos arts. 10 e 448 da LCT. Contudo em caso de falecimento do empregador constituído em empresa individual, a ordem jurídica faculta ao empregado rescindir o contrato de trabalho (art. 483, §2º). Esse tipo de ruptura apenas exime o empregado do ônus do pedido de demissão, mas não lhe outorga as vantagens da rescisão indireta, conforme Russomano e Carroin.

### 5.3.7 - Natureza Jurídica da Sucessão Trabalhista

Figuras Civilistas Clássicas: não é novação, pois não se nota no tipo legal trabalhista a intenção de novar a obrigação, bem como não há extinção de obrigação prévia em vista da celebração de nova; não é estipulação em favor de terceiro, pois a sucessão provoca efeitos distintos mas combinados que se verificam no âmbito dos direitos do empregado e no âmbito de suas obrigações; não é sub-rogação pois esta é parcial, enquanto que a sucessória é ampla; não é cessão, pois esta tem efeitos parciais e abrange somente créditos e não dívidas.

Singularidade Trabalhista: consiste a figura justrabalhista na conjugação de suas operações distintas mas combinadas (transmissão de crédito e assunção de dívida) que se realizam ambas, no mesmo momento, em decorrência de lei.

### 5.3.8 - Casos especiais de sucessão de empregadores

#### **Desmembramento de municípios**

Não há sucessão de empregadores no caso de desmembramento de municípios. Quando se cria um novo município, cada empregador é responsável pelos créditos trabalhistas do período em que figurou como empregador, conforme Orientação Jurisprudencial da Seccção de Dissídios Coletivos 1 do Tribunal Superior do Trabalho:

*OJ. SDII-92. DESMEMBRAMENTO DE MUNICIPIOS. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA.*

*Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.*

#### **Privatização de empresa**

Ante a privatização de sociedade de economia mista, ocorre sucessão de empregadores, pelo que a sucessora será responsável pelos créditos trabalhistas dos empregados.

#### **Hasta pública**

Da arrematação da empresa em hasta pública não decorre sucessão trabalhista.

Na arrematação, a expropriação é forçada e advém de ato processual unilateral do Estado, sem participação do devedor.

Caso notório foi da sucessão Varig S.A.

*SUMULA 37 DO TRT/2ª REGIÃO. VARIG. SUCESSÃO TRABALHISTA. NÃO OCORRENCIA.*

*Ao julgar a ADI 3934/DF o E. STF declarou constitucionais os arts. 60, parágrafo único e 141, II da lei 11.101/2005, que preconizam a ausência de sucessão no caso de alienação judicial em processo de recuperação judicial e ou falência. O objeto da alienação efetuada em plano de recuperação judicial está livre de quaisquer ônus, não se caracterizando a sucessão empresarial do arrematante adquirente, isento das dívidas e obrigações contraídas pelo devedor, inclusive quanto aos créditos de natureza trabalhista*

#### **Substituição de concessionário de serviço público**

Quando um novo concessionário de serviço público adquire as atribuições do anterior bem como o acervo de bens corpóreo ou incorpóreo do antigo concessionário incide a sucessão de empregadores.

Caso notório foi da sucessão entre a TV Manchete e a TV Ômega e a Rede TV.

***OJ-SDII-225 CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA.***

*Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade:*

*I - em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão;*

*II - no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.*

**Empregador doméstico**

Não há sucessão na relação doméstica, pois o empregador não é empresa.

**Cartório Extrajudicial**

Nos cartórios extrajudiciais, notariais e de registro, o TST pacificou o entendimento da possibilidade de sucessão trabalhista na modificação da titularidade de cartório extrajudicial, desde que tenha havido a continuidade na prestação de serviços.

O fundamento é de que conforme o art. 236 da CF/88 tais serviços são exercidos em caráter privado, portanto assumindo os riscos da atividade econômica.

**Arrendamento**

Não importando a configuração da sucessão trabalhista, o arrendamento de empresas ou estabelecimento é apto a gerar a sucessão trabalhista.

**Empresario Individual**

Ocorre sucessão de empregadores caso uma universalidade, cujo titular seja pessoa física, sofra alteração em sua estrutura jurídica quando alterar a sua estrutura jurídica, como de de Eireli para Ltda.

Contudo, no caso de morte de empregador pessoal física não ocorre sucessão.

**5.3.8 - Responsabilidade do sócio retirante**

*Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:*

*I - a empresa devedora;*

*II - os sócios atuais; e*

*III - os sócios retirantes.*

*Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.*

#### **5.4 - Consórcio de Empregadores**

Também chamado de Condomínio de Empregadores.

Para a lei 10.256/01, trata-se da união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos. Os integrantes do consorcio serão solidariamente responsáveis em relação as obrigações previdenciárias.

Do ponto de vista do Direito do Trabalho, o consórcio cria, por sua própria natureza, solidariedade dual com respeito a seus empregadores integrantes: não apenas a responsabilidade solidária passiva pelas obrigações trabalhistas relativas a seus empregados, mas, também, solidariedade ativa com respeito as prerrogativas empresariais perante tais obreiros.

#### **5.5 - Terceirização Trabalhista**

Fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente. Insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.

*Lei 6.019/1974*

*Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução*

*§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.*

*§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.*

*Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:*

*I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);*

*II - registro na Junta Comercial;*

*III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:*

*a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);*

*b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);*

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes

Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei.

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

*IV - valor.*

*Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.*

*Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.*

A Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, **por unanimidade, que a lei de terceirização só vale em contratos celebrados e encerrados depois que a norma entrou em vigor, para respeitar o direito adquirido do empregado.**

Quando a dispensa ocorreu antes, portanto, continua a valer tese da corte que proibia a prática nas atividades-fim, que é regulamentado pela Sumula 331 do TST:

#### **SUMULA 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE**

*I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).*

*II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).*

*III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.*

*IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.*

*V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.*

*VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.*

### **5.6 - Poder de Direção do Empregador**

É aquele que autoriza o empregador a organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviços pelo empregado, que ocorre de forma subordinada.

Também chamado de poder diretivo ou de poder hierárquico. Seu titular é somente o empregador.

O fundamento do poder de direção encontra-se no contrato de trabalho.

#### 5.6.1 - Conteúdo

**Poder de organização:** poder do empregador de organizar o seu empreendimento quanto aos fatores de produção, distribuindo as funções a serem exercidas, os locais de trabalho, etc.

**Poder de controle:** poder do empregador de gerenciar a atividade laboral dos empregados no que tange à prestação de serviços, no sentido de observarem as diversas regras e ordens por ele e pelo sistema jurídicos exigidos.

**Poder disciplinar:** poder do empregador de aplicar penalidades ao empregado que não observe as ordens e regras impostas a atividade desempenhada. As medidas disciplinares são advertência, suspensão e dispensa por justa causa.

**Poder regulamentar:** poder inserido dentro do regulamento da empresa, quando prevê uma série de direitos e deveres dos empregados e empregador.

### 6.0 - Contrato de Trabalho

#### 6.1 - Aspectos Conceituais do Contrato de Trabalho.

##### 6.1.1 - Definição

Negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços.

Também pode ser definido como acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços a disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador.

A CLT define como "*acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego*" As críticas a definição celetista se refere a ausência dos elementos do contrato empregatício, estabelece uma relação incorreta entre seus termos (é que em vez do contrato "corresponder" a uma relação de emprego, ele propicia o surgimento da relação de emprego) e produz um verdadeiro círculo vicioso de afirmações (contrato/relação de emprego; relação de emprego/contrato).

*Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.*

##### 6.1.2 - Caracteres

### Contrato de Direito Privado

Tal posicionamento deriva da natureza essencialmente privada não só dos sujeitos pactuantes (mesmo o Estado, quando contrata empregados via CLT, agindo como particular, sem prerrogativas especiais), como também dos interesses envolvidos e da própria relação jurídica central desse contrato. A imperatividade das normas trabalhistas não transforma o contrato de trabalho em contrato de Direito Público, já que naquela as partes, a diferença do ocorrido neste, colocam-se em situação de paridade jurídica, por ser privada a relação jurídica básica regulada por suas cláusulas contratuais.

### **Contrato Sinalagmático**

Por esta característica a doutrina aponta a circunstância de resultarem do contrato de trabalho obrigações contrárias, contrapostas. Haveria, assim, reciprocidade entre as obrigações contratuais, ensejando equilíbrio formal entre as prestações onerosas.

### **Contrato Consensual**

Tal caráter distingue o pacto cuja celebração não se sujeita a formalidades imperativas. Assim, é o contrato de trabalho, de maneira geral (art. 442). Sendo meramente consensual (e não formal ou solene), o contrato empregatício pode ajustar-se tacitamente inclusive, sem necessidade de qualquer manifestação expressa oriunda das partes contratuais.

### **Contrato celebrado *intuitu personae***

Envolve um única parte contratual, o empregado, sendo estranho a outra parte. O empregado é figura subjetivamente infungível no contexto do contrato de trabalho, sob pena de descaracterizar-se esse contrato, autoriza a ordem justrabalhista a plena fungibilidade da figura do empregador, que pode assim, ser sucedido por outrem no contexto da mesma relação de emprego. A característica da infungibilidade obreira supõe a presença de uma fidúcia especial com relação ao empregado: a prestação laboral contratada é subjetivamente infungível, não podendo ser cumprida por outrem que desonere o empregado contratado.

### **Contrato de trato sucessivo**

As prestações centrais desse contrato (verbas salariais e trabalho) sucedem-se continuamente no tempo, cumprindo-se e vencendo-se, seguidamente, ao longo do prazo contratual. A relação de trabalho é uma relação de débito permanente, que incorpora como seu elemento típico a continuidade, a duração. Também as verbas devidas pelo empregador em geral tendem a vencer continuamente, parcela a parcela, ao longo do tempo contratual. Dessa forma, o caráter da continuidade e permanência, oposto ao aspecto

instantâneo de uns contratos (compra e venda) ou episódico de outros (contrato de trabalho eventual), é distintivo importante dos contratos empregatícios

### **Contrato de atividade**

Trata-se da característica associada a anterior, denotando a qualidade de ser o contrato empregatício um pacto que tem como uma de suas obrigações centrais a prestação de fazer, que se cumpre continuamente no tempo. Do ponto de vista do empregado, a atividade contratada é a prestação principal (facienda necessitas); do ponto de vista do empregador, é a própria causa de formação do contrato.

### **Contrato oneroso**

Tem essa qualidade o contrato em que cada parte contribui com uma ou mais obrigações economicamente mensurável. A onerosidade consiste na previsão de perdas e vantagens econômicas para ambas as partes no âmbito do contrato.

### **Contrato complexo**

O contrato de trabalho traz como característica a possibilidade de associar-se a outros contratos, que tendem a ter perante ele uma relação de acessoriedade.

### **Alteridade**

Trata-se de uma característica inerente ao próprio conceito de empregador e identificada pela ideia da assunção dos riscos da empresa. O prestador de serviços não se responsabiliza pelo resultado de seu trabalho, nem assume os riscos do negocio, sujeitando-se, outrossim, às ordens do empregador, diante do vínculo subordinado.

## **6.2 - Morfologia do contrato**

### **6.2.1 - Elementos Essenciais do contrato**

Os elementos essenciais do contrato de trabalho são aqueles classicamente enunciados pelo Direito Civil: capacidade das partes; licitude do objeto; forma prescrita ou não vedada por lei; higidez da manifestação de vontade.

### **Capacidade das Partes**

Capacidade é a aptidão para exercer, por si ou outrem, atos da vida civil. Capacidade trabalhista é a aptidão reconhecida pelo Direito do Trabalho para o exercício de atos da vida laborativa.

No tocante ao empregador desde que se trate de pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a quem a ordem jurídica

reconheça aptidão para adquirir e exercer, por si ou outrem, direitos e obrigações na vida civil.

No tocante a figura do empregado há especificações: fixa o Direito do Trabalho que a capacidade plena para atos da vida trabalhista inicia-se aos 18 anos. Entre 16 e 18 anos situa-se a capacidade/incapacidade relativa do obreiro para atos da vida trabalhista (14 anos se vinculado ao emprego através de contrato de aprendiz). Sendo relativa essa capacidade, pode o trabalhador praticar, validamente, sem a assistência de seu responsável legal, alguns tantos atos laborais, como assinar recibo de pagamentos contratuais. A restrição normativa a capacidade obreira leva a que somente seja válida a prática de alguns atos trabalhistas caso o trabalhador esteja, no momento, assistido por seu responsável legal, como no caso de expedição de CTPS, celebração contratual e assinatura do TRCT.

### **Licitude do Objeto**

A ordem jurídica somente confere validade ao contrato que tenha objeto lícito. O Direito do Trabalho não destoa desse critério normativo geral. Enquadrando-se o labor prestado em um tipo legal criminal, rejeita a ordem justralhista reconhecimento jurídico a relação socioeconômica formada, negando-se qualquer repercussão de caráter trabalhista. Não será válido, pois, contrato laborativo que tenha por objeto trabalho ilícito.

Contudo há a diferença entre ilicitude e irregularidade do trabalho. Ilícito é o trabalho que compõe um tipo legal ou concorre diretamente para ele; irregular é o trabalho que se realiza em desrespeito a norma imperativa vedatória do labor em certas circunstâncias ou envolvente de certos tipos de empregados. A doutrina e a jurisprudência tendem a chamar o trabalho irregular de trabalho proibido, pela circunstância de ele importar em desrespeito a norma proibitiva expressa do Estado. O Direito do Trabalho tende a conferir efeitos justralhistas plenos a prestação empregatícia de trabalho irregular, desde que a irregularidade não se confunda também com um tipo penal criminal.

A teoria justralhista da nulidade incide firmemente em tais situações, garantindo plenas consequências trabalhistas ao contrato maculado em seu objeto. Evidente que o reconhecimento de efeitos trabalhistas não elimina a necessidade de determinar-se a correção do vício percebido ou extinguir-se o contrato, caso inviável semelhante correção.

### ***OJ-SDII-199. JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO. ARTS. 82 E 145 DO CÓDIGO CIVIL.***

*É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.*

*SUMULA 386. POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA.*

*Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.*

**Forma Regular ou Não Proibida em lei**

No Direito do Trabalho não há qualquer instrumentalização específica obrigatória na celebração de um contrato empregatício. O contrato de trabalho pe pacto não solene, é, portanto, contrato do tipo informal, consensual, podendo ser lícitamente ajustado até mesmo de modo apenas tácito. O caráter meramente consensual do contrato de trabalho faz com que sua existência comprove-se através de qualquer meio probatório juridicamente valido, inclusive indícios e presunções.

Existem, porem, certas situações excepcionais e legalmente tipificadas em que o pacto contratual de trabalho deve respeitar um mínimo de instrumentalização formal. Há atos de restrição de direitos trabalhista que somente prevalecem caso pactuados com certa solenidade.

Há relações laborais excetivas ao padrão genérico da CLT que somente prevalecem como tal caso celebradas com a solenidade imposta por lei, pois caso não for seguida a solenidade legal, incidirá a regra dominante trabalhista, o modelo previsto na CLT, normalmente mais favorável ao trabalhador.

*SUMULA. 363. CONTRATO NULO. EFEITOS*

*A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.*

**Higidez de Manifestação de Vontade:**

*Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.*

*Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

A ordem jurídica exige a ocorrência de livre e regular manifestação de vontade, pelas partes contratuais, para que o

pacto se considere válido. A higidez da manifestação de vontade (ou consenso livre de vícios) é elemento essencial aos contratos celebrados. Os contratos empregatícios também se caracterizam pela internalização desse elemento jurídico formal. Contudo, a aferição de sua presença no cotidiano trabalhista é menos relevante do que percebido no cotidiano regulado no Direito Civil. Três fatores convergem nessa direção: a) a circunstância do contrato empregatício ser um enfático contrato de adesão, para cujo conteúdo a vontade obreira, em rigor, pouco contribui; b) a circunstância do Direito do Trabalho já se construir tendo em consideração esse suposto de contingenciamento da vontade obreira no estabelecimento do contrato, prevendo em contrapartida, regras imperativas voltadas a reequilibrar a relação entre as partes; c) a circunstância de ter o Direito do Trabalho solução mais prática e ágil do que a busca da anulação do contrato em situações de alegado vício de consentimento, sendo que é a solução da rescisão contratual por ato de qualquer das partes, independentemente de prova de irregularidade em sua formação.

#### **6.2.2 - Elementos Naturais do contrato**

*Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.*

São aqueles que, embora não se caracterizando como imprescindível a própria formação do tipo contratual examinado, tendem a comparecer recorrentemente em sua estrutura e dinâmica concretas.

Na área trabalhista surge como elemento natural do contrato empregatício a jornada de trabalho. Dificilmente se encontrará exemplo contratual em que a cláusula concernente a jornada não seja integrante do pacto. Porém há restritas situações laborais em que esse elemento não comparece como no caso do doméstico, labor em cargo de confiança e trabalho externo incompatível com controle de jornada.

#### **6.2.3 - Elementos Acidentais do contrato**

São aqueles que, embora circunstanciais e episódicos no contexto dos pactos celebrados, alteram-lhes significativamente a estrutura e efeitos, caso inseridos em seu conteúdo. Os elementos acidentais classicamente enfatizados pela doutrina civilista são o termo e a condição.

A existência de termo (certo ou incerto) nos contratos de trabalho é situação excepcional, viável apenas se configurada hipóteses legais tipificadas expressamente. A regra geral

incidente (e presumida) no cotidiano trabalhista reporta-se aos contratos sem termo final prefixado.

Rara é a presença da condição (pelo menos expressa) nos contratos empregatícios. A CLT prevê uma hipótese de condição resolutiva expressa em contrato de trabalho: empregado substituto de trabalhador afastado por razões previdenciárias e que tenha especificado em seu pacto empregatício cláusula de rompimento contratual automático em face do simples retorno do titular ao seu cargo (art. 475, § 2º). Hipótese de condição resolutiva tácita é a dos contratos por tempo indeterminado, hábil a subordinar a extinção do pacto a evento futuro e incerto.

### **6.3 - Vícios e Defeitos do contrato - Nulidades**

Nulidade é a invalidação da existência e/ou dos efeitos jurídicos de um ato ou seu componente em virtude de se chocar com regra jurídica imperativa.

#### **6.3.1 - Tipos de Nulidades**

Nulidade Total é aquela nulidade que, por resultar de defeito grave em elemento essencial do contrato, estende seus efeitos ao conjunto do pacto.

Nulidade Parcial é a nulidade que por resultar de defeito em elemento não essencial do contrato ou em uma ou algumas de suas cláusulas integrantes, não tem o condão de macular o conjunto do pacto. Sua decretação far-se-á com objetivo de retificar, corrigir o defeito percebido, preservando o conjunto do contrato, operando a anulação da cláusula efeito ex tunc, retroagindo a data do surgimento do vício.

Nulidade Absoluta ocorre quando são feridas no contrato normas de proteção ao trabalhador concernentes a interesses a interesses que se sobrepõem aos meramente individuais, envolvendo uma tutela de interesse público concomitante ao privado.

Nulidade relativa ocorre quando são feridas no contrato empregatício normas de proteção ao trabalho concernentes a interesses estritamente individuais, privados.

#### **6.3.2 - Teoria Trabalhista de Nulidades**

No Direito Civil prevalece a conduta normativa geral indicadora de que, verificada a nulidade, o ato deve ser suprimido do mundo sociojurídico, reposicionando-se as partes a situação fática-jurídica anterior. Vigora no tronco jurídico geral do Direito Comum a regra da retroação da decretação da nulidade, o critério do efeito ex tunc da decretação judicial da nulidade percebida.

No Direito do Trabalho vigora como regra geral o critério da irretroatividade da nulidade decretada, a regra do efeito ex nunc da decretação judicial da nulidade percebida. Segundo a diretriz

trabalhista, o contrato tido como nulo ensejará todos os efeitos jurídicos até o instante de decretação da nulidade, que terá o condão apenas de inviabilizar a produção de novas repercussões jurídicas em face da anulação do pacto viciado.

Essa diferenciação resulta da conjugação de alguns fatores:

a) a circunstância de que se torna inviável, faticamente, após concretizada a prestação efetiva do trabalho, o reposicionamento pleno das partes a situação anterior ao contrato nulo;

b) o fato de que a transferência e apropriação do trabalho em benefício do tomador cria uma situação econômica consumada de franco desequilíbrio entre as partes que apenas pode ser corrigido com o reconhecimento dos direitos trabalhistas ao prestador;

c) a convicção de existir uma prevalência incontestável conferida pela ordem jurídica em seu conjunto ao valor-trabalho e aos direitos trabalhistas.

Aplicação Plena da Teoria Trabalhista: Há algumas situações bastante comuns que ensejam a plena aplicação da teoria justrabalhista de nulidades como no caso do trabalho empregatício prestado por menor de 16 anos. Da mesma maneira procede-se em certos defeitos concernentes a forma, como a ausência de forma escrita do contrato de atleta profissional.

Aplicação Restrita da Teoria Trabalhista: O tipo de defeito emergente do ato jurídico e o bem jurídico afrontado por esse defeito são aspectos que tendem a ensejar uma gradação relativa no que toca a aplicação dessa teoria especial de nulidades. A medida que os bens tutelados aproximam-se do interesse público (confrontando o valor trabalho a outro valor também de inquestionável interesse público), tendem-se a restringir, proporcionalmente a aplicação da teoria justrabalhista especial.. É o que se tem percebido com a situação de contratação empregatícia irregular, falta de concurso público, por entes estatais. A única leitura hábil a conferir eficácia e coerência ao conjunto dos textos constitucionais (tanto os que proíbem ao administrados e aos cidadãos o ingresso no aparelho de Estado sem concurso público, como os que insistentemente elegem o respeito ao trabalho como um dos valores essenciais da ordem econômica, social e jurídica brasileira) é aplicar-se a teoria justrabalhista das nulidades quanto ao período de efetiva prestação de serviços, tendo-se, porem como anulado o pacto em virtude da inobservância a formalidade essencial do concurso. Em conseqüência, manter-se-iam como devidas todas as verbas contratuais trabalhistas ao longo da prestação laboral, negando-se, porem, o direito a verbas rescisórias próprias a dispensa injusta, dado que o pacto terá sido anulado de ofício.

Inaplicabilidade da Teoria Especial Trabalhista: Há situações em que o tipo de nulidade existente inviabiliza de modo cabal e absoluto a aplicação da teoria especial trabalhista, prevalecendo

a teoria clássica do Direito Civil e negado a produção de qualquer efeito trabalhista a prestação laborativa efetivada. É o que se passa com o chamado trabalho proibido. Aqui ou não existe efetivo trabalho (à luz da perspectiva constitucional que enfoca o labor como a produção de bens e serviços sob a ótica social) ou há um trabalho que conspira francamente contra o interesse público, não merecendo proteção da ordem pública.

#### **6.4 - Contrato Expresso e Contrato Tácito**

O ajuste contratual trabalhista pode firmar-se mediante duas modalidades de expressão (ou revelação) da vontade das partes.

A primeira, concernente a uma revelação explícita, pela qual as partes estipulam o conteúdo básico de seus direitos e obrigações recíprocas, ou ao menos o conteúdo que não seja automaticamente derivado da legislação imperativa. Trata-se dos contratos expressos.

A segunda modalidade de revelação da vontade das partes é a tácita. Pelo ajuste tácito o contrato revela-se em face de um conjunto de atos, e certas omissões, coordenadas das partes, indicativos da presença de uma pactuação empregatícia entre elas, sem que exista um instrumento expresso enunciador dessa pactuação. Trata-se dos contratos tácitos.

Sendo tácita ou expressa a contratação, obviamente ela não poderá afrontar o universo de regras e direitos trabalhista componentes da ordem heterônoma e autonomia justrabalhista aplicável.

Há uns poucos contratos que tem por força de lei o caráter de relativamente formais, ou solenes. São exemplos o contrato de trabalho temporário, lei nº 6.019/74; artista profissional, lei nº 6.553/78; atleta profissional, lei nº 6.354/76; o contrato provisório de trabalho, lei nº 9.601/98; o contrato de experiência, apesar da lei não exigir a formalidade, tem na jurisprudência o requisito de ser solene, tendo em vista a curta duração e de ser delimitado por termo prefixado, dia certo, o que exige uma enunciação contratual clara, firme e transparente.

#### **6.5 - Contratos Individuais e Contratos Plúrimos.**

Contrato Individual de Trabalho é aquele que tem um único empregado no pólo ativo da relação jurídica formada, ao passo que Contrato de Trabalho Plúrimo é aquele que tem mais de um ou diversos obreiros no pólo ativo dessa mesma relação.

##### **6.5.1 - Contrato Coletivo de Trabalho**

Corresponde a figura do Direito Coletivo do Trabalho, mediante a qual seres coletivos empresariais e obreiros pactuam cláusulas assecuratórias de direitos e obrigações entre si e dispositivos

fixadores de normas jurídicas autônomas aplicáveis a respectiva base econômico-social.

Corresponde a figura dos instrumentos coletivos de trabalho, qual seja, acordo e convenção coletivos de trabalho.

### **6.5.2 - Contratos Plúrimos e de Equipe**

Plúrimos são os contratos de trabalho em que comparece mais de um trabalhador no pólo passivo da relação empregatícia pactuada. Há referências doutrinárias diferenciando Contrato Plúrimo de Contrato de Equipe. Na primeira modalidade inexistiria "unidade de interesse jurídico" entre os empregados contratados, que se vinculariam por meio de pactos específicos ao tomador de serviços. Na segunda modalidade os empregados manter-se-iam vinculados ao empregador por uma unidade indissociável de interesses, formando uma "relação jurídica única, tendo por sujeito o próprio grupo".

No direito brasileiro há silêncio normativo sobre a modalidade plurima de contratos empregatícios em geral. Esse silêncio tem levado a jurisprudência a considerar que os contratos plúrimos não receberam regência normativa especial no país, hábil a lhes conferir estrutura, dinâmica e efeitos próprios, distintos daqueles característicos dos chamados contratos individuais de trabalho. Nesse quadro normativo e jurisprudencial, ainda que haja apenas um único instrumento de contrato, formar-se-iam relações empregatícias específicas entre cada obreiro e o empregador comum, podendo desse modo cada um deles demandar individualmente o empregador.

### **6.6 - Contratos por Tempo Indeterminado**

Contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo. O caráter de regra geral que é deferido pela ordem jurídica ao contrato por tempo indeterminado confere-lhe status privilegiado: o status de presunção jurídica de sua existência em qualquer contexto de contratação empregatícia (Sumula 212 do TST).

Dois aspectos principais atuam em favor desse direcionamento: a) a indeterminação da duração contratual é meio de se conferir concretude ao essencial princípio justrabalhista da continuidade da relação de emprego; b) a indeterminação da duração contratual também melhor realizaria, na prática, o princípio da norma mais favorável.

### **6.7 - Contratos por Tempo Determinado**

Contratos a termo são aqueles cuja duração temporal é preestabelecida desde o nascimento do pacto, estipulando como certa e previsível a data da extinção da avença.

#### **6.7.1 - Hipóteses de Pactuação**

Em primeiro lugar situa-se o serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, art. 443, §2º, "a". As mesmas hipóteses de pactuação que autorizem a contratação de trabalho temporário, lei nº 6.019/74, ou seja, atendimento a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviço da empresa tomadora, autorizam a contratação celetista por tempo determinado. Também pode ser contratado a termo o trabalho certo de delimitado em sua dimensão temporal, vg., uma obra específica.

Em segundo lugar as atividades empresariais de caráter transitório, art. 443, §2º, "b". O tipo legal das atividades empresariais de caráter transitório é menos recorrente no cotidiano trabalhista do que o anterior. Aqui a transitoriedade não diz respeito a atividade do trabalhador, como no caso acima, mas é aferida em vista das próprias atividades da empresa, que é fugaz, passageira, justificando que ela pactue contratos de prazos preestabelecidos.

Em terceiro lugar a pactuação mediante contrato de experiência, art. 443, §2º, "c". Trata-se do mais recorrente no cotidiano trabalhista, que deriva talvez do laconismo com que a CLT tratou a figura examinada, não especificando aparentemente qualquer hipótese delimitada para a sua ocorrência no plano concreto.

*Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.*

*§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.*

*§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:*

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;*
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;*
- c) de contrato de experiência .*

### **6.7.2 - Meios de Fixação do Termo Final**

Termo certo (*certus an, certus quando*) é aquele cuja exata incidência já esta prefixada no tempo, sabendo-se, antecipadamente, sua precisa verificação cronológica.

Termo incerto (*certus an, incertus quando*) é aquela cuja exata incidência ainda não esta prefixada no tempo, não se sabendo, antecipadamente, sua precisa verificação cronológica, embora seja segura sua ocorrência em lapso futuro firmemente previsível.

A normatividade justrabalhista estipula três meios de fixação do termo final do contrato a prazo:

A primeira modalidade de estipulação de termo (critério cronológico) é utilizada em contratos de experiência;

A segunda modalidade de estipulação de termo (execução de serviços especificados) é utilizada em distintos contratos a prazo, sendo que o essencial é que seja especificado o serviço ou a obra, escapando a indeterminação do objeto da prestação de fazer que tende a caracterizar os contratos de duração incerta.

A terceira modalidade de estipulação de termo (realização de determinado acontecimento suscetível de previsão aproximada) também é utilizado em distintos contratos a prazo, contudo sua transitoriedade emerge em face das circunstâncias envolvidas a contratação, justificadoras da pactuação a prazo, como nos contratos de safra.

### **6.7.3 - Prazo**

*Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.*

*Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.*

### **6.7.4 - Prorrogação e Sucessividade Contratuais**

A prorrogação consiste na dilação temporal do termo final preestabelecido para o contrato. Tal prorrogação pode ser feita expressa ou tacitamente uma única vez. Uma segunda prorrogação gera automática indeterminação do contrato, sendo a lei 9.601/98 a exceção a esta regra. Ainda assim, a primeira prorrogação semente será regular desde que a soma dos dois períodos contratuais não ultrapasse o prazo máximo dos contratos a termo, dois anos, como regra geral, ou 90 dias se for de experiência. Deve constar no conteúdo contratual originário a hipótese da ocorrência da prorrogação, sob pena de ser necessária uma manifestação expressa das partes neste sentido.

A sucessividade consiste na celebração de novo contrato a termo após a extinção próxima de um contrato anterior da mesma natureza. A sucessividade importa em distintos pactos contratuais, ao passo que a prorrogação funda-se e se concretiza no contexto de um mesmo contrato a prazo.

As regras celetistas restritivas informam que um contrato a termo somente pode ser licitamente sucedido por outro, entre as mesmas partes, se transcorridos seis meses do contrato anterior, art. 452. Celebrados dois contratos a termo em lapso temporal inferior a seis meses do término do primeiro contrato, o segundo sofrerá modificação objetiva automática, considerando-se como pacto de duração indeterminada.

*Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.*

*Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos .*

#### **6.7.5 - Novação (Indeterminação Contratual Automática)**

A prevalência juslaboral do princípio da continuidade da relação de emprego, favorecendo a incidência dos contratos por tempo indeterminado no cotidiano trabalhista, em detrimento dos contratos a termo, faz com que qualquer irregularidade nas regras de pactuação, duração, prorrogação ou sucessividade destes últimos contratos conduza a indeterminação de seu prazo contratual. A alteração automática e imperativa, resultante de comando legal (alteração ex lege), do tipo do contrato é efeito relevante na dinâmica trabalhista. A doutrina comumente chama de Novação Contratual.

São varias as hipóteses de indeterminação imperativa do contrato a termo.

- a) caso não seja pactuado nas estritas hipóteses legais de sua contratação;
- b) caso seja pactuado por lapso temporal superior ao parâmetro máximo lançado pela legislação;
- c) caso seja prorrogado mais de uma vez, ou mesmo que submetido a uma única prorrogação, esta se faça por além do prazo legal permitido;
- d) quando o pacto for seguido por outro contrato a prazo antes dos seis meses da conclusão do primeiro, desde que este não tenha expirado em virtude da execução dos serviços especializados ou especificados motivadores da contratação primitiva ou que tenha se extinguido pela realização dos acontecimentos que ensejaram a contratação a termo.

#### **6.7.6 - Efeitos Rescisórios**

- a) extinção normal do contrato: 13º, férias com 1/3 e FGTS;
- b) extinção contratual por dispensa antecipada pelo empregador: 13º, férias + 1/3, FGTS, 40% do FGTS e indenização do art. 479 (metade dos salários devidos pelo restante do contrato). Ressalta-se que os depósitos do FGTS não se compensa com a indenização do art. 479, por atenderem objetivo distintos (Sumula 125 do TST);
- c) extinção contratual em face do pedido de demissão antecipada pelo empregado: 13º e férias proporcionais.
- d) extinção contratual em face de pedido de demissão ou dispensa antecipada e havendo clausula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada: no caso de dispensa cabe aviso prévio, 13º, férias + 1/3, FGTS + 40%. No caso de pedido de demissão cabe 13º;

#### **6.7.7 - Suspensão e Interrupção dos Contratos a Termo**

Há duas posições sobre a matéria.

A primeira delas considera que a interrupção e a suspensão sustariam os efeitos contratuais, mas apenas dentro do lapso temporal já prefixado ao contrato, sem terem o condão de prorrogar o termo final do contrato a prazo. O contrato extinguir-se-ia normalmente, em seu termo conclusivo prefixado, ainda que o obreiro esteja afastado do trabalho em virtude de causa suspensiva ou interruptiva legalmente tipificada.

A segunda posição admite a restrição de efeitos da suspensão/interrupção no contexto dos contratos a prazo, mas pondera que a causa suspensiva/interruptiva teria o condão de prorrogar o vencimento do termo final do contrato até o instante de desaparecimento do fator de suspensão/interrupção do pacto, momento em que o contrato extinguir-se-ia automaticamente.

A CLT acolhe restrição de efeitos da suspensão/interrupção contratual, ao estabelecer que nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

Inexistindo pactuação favorável efetuada pelas partes, o tempo de afastamento por suspensão ou interrupção será computado no prazo para a respectiva terminação do contrato.

Há uma única exceção a esta regra geral celetista: a derivada dos afastamentos por acidente de trabalho ou doença profissional. A causa do afastamento integra a essência sociojurídica de tal situação trabalhista, já que se trata de suspensão provocada por malefício sofrido estritamente pelo trabalhador em decorrência do ambiente o processo laborativos, portanto em decorrência de fatores situados fundamentalmente sob ônus e riscos empresariais. Ora, sabendo-se que no Direito a causa somente afeta de modo substantivo as regras e efeitos do ato caso seja tida como fator determinante de sua ocorrência: na presente situação suspensiva, a causa do afastamento do obreiro é fator determinante da regência e efeitos normativos especiais resultantes da ordem jurídica.

#### **6.7.8 - Forma e Prova dos Contratos a Termo**

Ocorre contratos a termos que são apenas consensuais, podendo se provar por qualquer meio probatório admissível em juízo, vg, os de safra.

Há porem contratos a termo realmente formais, significando que sua existência não pode prescindir de celebração em instrumento escrito. A formalidade é singela, mas indispensável, como nos casos de atleta profissional, artista profissional, temporário e provisório.

No que tange ao contrato de experiência, embora a CLT não estabeleça o requisito da forma no tocante a sua existência, a jurisprudência tem firmemente colocado a necessidade de certa formalidade mínima a configuração válida desse tipo contratual.

#### 6.7.9 - Tempo de Serviço nos Contratos a Termo

A utilização de distintos contratos no contexto empregatício pode ensejar o problema concernente a contagem do tempo de serviço do empregado perante o mesmo empregador.

São regras incidentes a *accessio temporis* ocorrida em contratos a prazo:

- a) para haver soma do tempo de serviço é necessário sempre que os contratos cotejados sejam do tipo empregatício, já que não se somam períodos de contratos de natureza diversa;
- b) é necessário que se considerem contratos empregatícios firmados com o mesmo empregador singular ou com empresas do mesmo grupo econômico (129 do TST);
- c) incide a *accessio temporis* em casos de ruptura dos contratos precedentes por cumprimento do seu termo final prefixado, por dispensa desmotivada, por extinção do estabelecimento e por pedido de demissão do obreiro (138 do TST);
- d) a sucessão trabalhista não prejudica a *accessio temporis*.

Inviabilizam a *accessio temporis* as situações estranhas aquelas acima especificadas, bem como as situações mencionadas no art. 453 caput: dispensa por justa causa, ruptura com pagamento de indenização legal e ruptura por aposentadoria espontânea do empregado.

#### 6.7.10 - Contrato de Experiência

Contrato de experiência é acordo bilateral firmado entre empregado e empregador, com prazo máximo de 90 dias, em que as partes poderão aferir aspectos subjetivos, objetivos e circunstanciais relevantes a continuidade ou extinção do vínculo empregatício. A dimensão subjetiva da avaliação certamente pode abranger determinados aspectos pessoais das figuras do empregado e do empregador, desde que estritamente relacionados ao objeto do contrato e que não sejam tidos como discriminatórios.

A CLT refere-se a noção de condição pessoal quando estabelece um parâmetro supletivo de encontro da função profissional objetivada pelo contrato empregatício (art. 456, § único). O laconismo legal no tocante aos tipos de aspectos que podem ser objeto da experiência manifesta-se também no tocante aos tipos de relações empregatícias que podem ser pactuadas mediante contrato a contento, permitindo o silêncio legal submeter a regência do contrato de experiência qualquer relação de emprego.

O contrato de experiência caracteriza-se como contrato a prazo, cujo lapso temporal não pode ultrapassar 90 dias.

Não pode o final do contrato de experiência ser fixado em virtude de serviço especificado, nem em função de acontecimento suscetível de previsão aproximada, somente podendo ser utilizado a fixação de termo cronológico.

Dois aspectos devem ser ressaltados em relação aos efeitos: a) raramente será válida a sucessividade contratual; b) há posições doutrinárias que enxergam uma especificidade rescisória, em que os contratos teriam cláusula resolutiva inserta apta a permitir rescisão contratual sem ônus para a parte que exerceu a condição potestativa sem o pagamento de indenização ou aviso prévio, segundo ensinamento de Magano e Maranhão.

Possui o contrato de experiência a natureza jurídica de contrato próprio autônomo, tendo em vista opção normativa acolhida pelo direito pátrio.

#### **6.7.11 - Contrato de Safra**

Contrato de Safra é o pacto empregatício rural a prazo certo, cujo termo final seja fixado em função das variações estacionais da atividade agrária. É o contrato de safra um pacto autorizado em face de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo. Compreende-se as tarefas normalmente executadas entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita. O contrato não é do tipo formalístico.

#### **6.7.12 Contrato de Obra Certa**

É o pacto empregatício urbano a prazo, qualificado pela presença de um construtor em caráter permanente no pólo empresarial da relação e pela execução de obra ou serviço certo como fator ensejador da prefixação do prazo contratual. No tocante a qualidade do empregador, exige a lei nº 2.959/56 que este seja construtor, desde que exerça a atividade em caráter permanente. O motivo justificador do contrato é a realização de obra ou serviço certos, vinculados ao objeto empresarial do construtor contratante do obreiro.

Duas correntes despontam quanto a interpretação desses motivos justificadores do contrato. De um lado pode-se focar a noção de obra ou serviço sob a ótica da atividade empresarial, sendo que o contrato seria a termo pois trata-se de atividades empresariais transitórias. Do outro lado, pode-se focar a noção de obra ou serviço sob a ótica da atividade obreira, sendo que o contrato seria a termo pois trata-se de atendimento a serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.

A tipicidade do fator ensejador do contrato previsto pela lei nº 2.959/56 situa-se no serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, situado esse serviço no contexto da atividade da construção civil.

#### **6.7.13 - Contrato por Temporada**

São pactos empregatícios direcionados a prestação de trabalho em lapsos temporais específicos e delimitados em função da atividade empresarial. São chamados de contratos adventícios.

Duas são as correntes no tocante a tipificação e classificação:

a) tais contratos são do tipo assimilador de uma prestação laboral seccionada e intermitente no tempo (contratos de duração intermitente), em contraponto aos contratos de prestação laboral continua no tempo (contratos de duração contínua). Os dois tipos classificar-se-iam como contratos por tempo indeterminado. Os contratos de temporada abrangeriam desde aqueles contratos que prevêem curto espaçamento na efetiva prestação laboral até aqueles que o espaçamento é significativo;

b) a segunda corrente restringe a figura do contrato de temporada aqueles pactos empregatícios que se formem em virtude da prestação de serviço que por sua transitoriedade considera certo lapso temporal, justificando a predeterminação do prazo. Para cada período de prestação laborativa haveria um contrato a termo, que se extinguiria ao final da temporada.

#### **6.7.14 - Contrato de Trabalho Intermitente**

*Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.*

*§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.*

*Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.*

*§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.*

*§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.*

*§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.*

*§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.*

*§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.*

*§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:*

*I - remuneração;*

*II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;*

*III - décimo terceiro salário proporcional;*

*IV - repouso semanal remunerado; e*

*V - adicionais legais.*

*§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.*

*§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.*

*§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.*

## **7.0 - Alteração do contrato de trabalho**

A norma consolidada prestigiou o princípio da inalterabilidade contratual prejudicial ao trabalhador, não se admitindo que a alteração do liame empregatício importe ao obreiro prejuízos diretos ou indiretos, mesmo que o trabalhador tenha concordado com a modificação do contrato.

Parte-se da premissa de que o empregado encontra-se em posição de inferioridade econômica, de menoridade social, sujeito a coação do empregador.

São requisitos para alterações das condições do contrato de trabalho:

- a) consentimento do empregado;
- b) não ocorra prejuízos ao empregado.

As alterações podem ser subjetivas, quando modifica-se a figura do empregador no caso de sucessão de empresas, ou objetivas, quando altera-se as cláusulas do contrato de trabalho.

*CLT 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia*

*§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança .*

*§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.*

Rebaixamento é o retorno, determinado com intuito punitivo, ao cargo efetivo anterior, mais baixo, após o obreiro estar ocupando cargo efetivo. Vedado pelo ordenamento.

Reversão, ou retrocessão, é o retorno ao cargo efetivo anterior, sem se estar ocupando cargo de confiança (retorna-se de um cargo efetivo mais alto para cargo efetivo mais baixo), porém não havendo o intuito punitivo. (DELGADO).

Aproveitamento consiste na alteração de função do trabalhador para outro no mesmo nível (plano horizontal), em caso de extinção do cargo. Lícita, desde que não resulte em rebaixamento.

Caso exista quadro organizado de carreira homologado no Ministério do Trabalho, o empregado não poderá recusar promoção. Ao contrário *sensu*, inexistindo quadro, poderá recusar.

### **7.1- Jus variandi**

Poder do empregador de modificar as condições de prestação de trabalho do empregado.

Há duas modalidades de *jus variandi*

#### **Jus variandi ordinário**

São pequenas modificações no contrato de trabalho, sem representar efetivo prejuízo ao empregado, mesmo resultando em discordância ou pequenas inconveniências ao trabalhador.v.g. alteração do horário de entrada ou saída.

#### **Jus variandi extraordinário**

a) relativo à função:

*Art. 468.*

*§ único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.*

#### **SUMULA 372. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES**

*I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.*

*II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.*

b) relativo ao salário:

*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo*

c) relativo à prestação de serviço:

*Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio .*

d) relativo à duração do trabalho:

*Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite .*

*SUM 265 - ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO*

*A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.*

*SUM 51. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT*

*I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.*

*II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.*

## **7.2 - Transferência de empregado**

Transferência de empregado é aquela que necessariamente acarreta mudança de domicílio do trabalhador.

É proibido, em princípio, alteração unilateral do local de prestação de serviço que acarreta a necessária mudança de domicílio do trabalhador. Para que ocorra, exige-se anuência do empregado e higidez na sua manifestação de vontade.

Aos portadores de estabilidade provisória, é permitido o ingresso de medida de antecipação de tutela para vedar sua transferência.

*Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.*

*§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.*

Contudo, não são alcançados pela regra de proibição de transferência sem a anuência do empregado:

- a) empregados que exerçam cargo de confiança;
- b) empregados cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

Detentor de cargo de confiança é aquele empregado que possui uma certa fidúcia para o desempenho de atribuições especiais.

A sumula 43 do TST determinada a comprovação de real necessidade de serviço para transferência lícita.

Condição explícita é a inserida no contrato individual de trabalho; e explícita é a condição que decorra da natureza das funções desempenhadas ou das circunstâncias naturais de prestação de serviço.

*§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado .*

De acordo como CCB/02, estabelecimento é todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária. Pelo princípio da continuidade da relação de emprego, transfere-se o empregado o local de prestação de serviço para evitar a cessação do contrato de trabalho.

*§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.*

Trata-se de hipótese de transferência provisória, exigindo real necessidade de serviço e remunerando com adicional de 25% do salário, que cessando esta condição, não será incorporado.

*Art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador .*

Possui a natureza jurídica de ajuda de custo, de caráter indenizatório e não salarial.

Se o empregado for transferido, novamente, para lugar diferente ou para o local de origem, tendo em vista que trata-se de nova transferência, incidirá mais uma vez a ajuda de custo.

Contudo, tal artigo não assegura o direito de ser o empregado reembolsado de tais despesas após a ruptura contratual, nem impõe ao empregador o pagamento.

*SUM-29.TRANSFERÊNCIA. Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte .*

Nesta hipótese não ocorre verdadeira transferência, pois não há mudança de domicílio do empregado. O acréscimo deve repercutir no vale-transporte concedido pelo empregador, devendo o empregador efetuar a atualização de informação a respeito (lei 7.418/85).

### **7.3 - Transferência de empregado ao exterior**

Aqui trata-se da situação de trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos por empresas prestadoras de mão de obra, para prestar serviços no exterior.

Portanto, fica excluído o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período inferior a 90 dias, desde que:

- a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;

b) receba da empresa a passagem de ida e volta, bem como diárias, que não terão natureza salarial.

Mediante ajuste escrito, empregador e empregado fixarão os valores do salário base e do adicional de transferência. O valor do salário base não poderá ser inferior ao mínimo estabelecido para a categoria profissional do empregado. Será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas poderá ser, em todo ou em parte, paga em moeda estrangeira.

Após dois anos de permanência no exterior, será facultado ao empregado gozar anualmente de férias no Brasil, correndo o custeio da viagem por conta do empregador.

O retorno do empregado ao Brasil pode ser determinado pela empresa:

a) quando não se tornar mais necessário ou conveniente o serviço do empregado no exterior;

b) quando incidir o empregado em justa causa para a rescisão do contrato.

Fica assegurado ao empregado seu retorno ao Brasil:

a) após três anos de trabalho contínuo;

b) atender necessidade grave de natureza familiar;

c) motivo de saúde;

d) incidir hipótese de justa ao empregador.

As despesas de retorno cabe a empresa, salvo se for por iniciativa do empregado ou quando ele der justa causa a rescisão contratual.

O adicional de transferência, as prestações *in natura*, bem como quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado em função de sua permanência no exterior, não serão devidas após o seu retorno ao Brasil.

## **8.0 - Suspensão e interrupção do contrato de trabalho**

Apesar da denominação, é importante ressaltar que o que fica suspenso ou interrompido não é o contrato de emprego em si (que permanece em vigor), mas sim os seus efeitos principais, especialmente quanto a prestação de trabalho e salários.

### **8.1 - Conceitos**

Tanto na suspensão quanto na interrupção do contrato de trabalho, o elemento comum é o fato de cessar a prestação de trabalho. Além disso, fica temporariamente paralisada a execução do contrato de trabalho, mas não ocorre o término da relação jurídica.

Suspensão de contrato de trabalho é fenômeno em que ocorre a ausência provisória de prestação de serviços, sem que seja devido salário nem contagem de tempo de serviço do período paralisado. Ocorre cessação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho.

Interrupção de contrato de trabalho é a ausência provisória da prestação de serviço, mas sendo devido o salário e sendo computado o período de paralisação com tempo de serviço do empregado. É a cessação temporária e parcial da execução e dos efeitos do contrato de trabalho.

## **8.2 - Hipóteses de suspensão e interrupção**

São os principais casos.

### **8.2.1 - Aborto**

Aborto não criminoso é hipótese de interrupção de contrato de trabalho.

*Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento*

De acordo com o art. 93, § 5º do Decreto 3.668/2000, será devido, inclusive, salário maternidade de 02 semanas a gestante que teve aborto não criminoso.

*Art. 131, II. Não será considerado falta ao serviço: - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social.*

Ao contrário, se houver falta por aborto criminoso, será considerado suspensão do contrato de trabalho.

### **8.2.2 - Acidente de Trabalho**

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade laborativa.

Doença do trabalho é a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

Não é considerado como doença do trabalho a doença degenerativa; a inerente a grupo etário; a que não produz incapacidade laborativa, e; a doença endêmica.

Nos 15 primeiros dias de afastamento em virtude de acidente ou doença do trabalho são remunerados pela empresa, sendo caso portanto de interrupção de contrato de trabalho.

A partir do 16º dia de afastamento, a empresa suspende o pagamento, e o empregado passa a receber o benefício previdenciário do auxílio doença. Ocorre então suspensão do contrato de trabalho.

Contudo, em virtude do afastamento ser em razão de acidente de trabalho, o período é considerado para contagem de tempo de serviço, sendo devido depósito de FGTS e não é considerado falta ao serviço para efeito de aquisição do direito a férias (salvo se no curso do período aquisitivo, o empregado percebeu mais de seis meses de auxílio doença).

Parte minoritária da doutrina entende que todo o período de afastamento em razão de acidente de trabalho é hipótese diferenciada de interrupção de contrato de trabalho (OLIVEIRA e MARTINS).

***SUMULA 34 DO TRT/15º REGIÃO - DOENÇA PROFISSIONAL. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS.***

*O nexu concausal entre o trabalho e a doença, nos termos do art. 21, I, da Lei n. 8.213/91, gera direito à indenização por danos moral e material, desde que constatada a responsabilidade do empregador pela sua ocorrência.*

***SUMULA 35 DO TRT/15º REGIÃO - ACIDENTE DE TRABALHO. PROVA DO ATO OU DO FATO. PRESUNÇÃO DE OCORRÊNCIA DO DANO MORAL.***

*Provado o acidente de trabalho, desnecessária a demonstração do dano moral, por ser este presumível e aferível a partir do próprio ato ou fato danoso.*

***SUMULA 38 DO TRT/15º REGIÃO - ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. ÔNUS DA PROVA.***

*É do empregador o ônus de provar a alegação de culpa exclusiva da vítima em acidente de trabalho*

### **8.2.3 - Auxílio doença**

Segundo o art. 60, § 3º da lei 8.213/90, se o empregado for acometido de enfermidade, ficando incapacitado para o seu trabalho, durante os 15 primeiros dias de afastamento, a empresa deve pagar o seu salário.

Após do 16º dia de afastamento, o auxílio doença passa a ser devido pela Previdência Social, desde que cumprido o respectivo período de carência.

Portanto, o período inicial de 15 dias é hipótese de interrupção de contrato.

Com exceção de MARTINS, doutrina considera que a partir do 16º dia, ocorre suspensão do contrato de trabalho por doença do empregado.

### **8.2.4 - Aposentadoria por invalidez**

***SUM-160 - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ.***

*Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.*

*Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.*

*§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.*

Não se aplica mais o art. 497 citado, pois o sistema estabilitário decenal foi substituído pela multa de 40% dos depósitos do FGTS.

*§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato .*

Em conclusão, tem-se que a aposentadoria por invalidez, em si, refere-se a hipótese de suspensão de contrato de trabalho.

**SUMULA 440 - AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA.**  
*Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez .*

#### **8.2.5- Aviso prévio**

*Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral. Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação .*

O referido prazo, em que o empregado não presta serviços, durante o curso do aviso prévio, é típica hipótese de interrupção.

#### **8.2.6 - Eleição para cargo de diretor da sociedade**

**TST SUM-269 - DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO**

*O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.*

Em não persistindo a subordinação jurídica, o empregado que é eleito para diretor de empresa tem o seu contrato suspenso. Mantido a subordinação e a prestação de serviço, mantém-se íntegro o contrato.

#### **8.2.7 - Serviço militar**

*Art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.*

Embora seja obrigatório o recolhimento de FGTS e o tempo de afastamento conte como tempo de serviço, não são devidos salários, portanto é caso de suspensão.

*Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário*

...

*VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).*

Trata-se de apresentação anual de reservista, sendo caso de interrupção do contrato de trabalho.

#### **8.2.8 - Faltas justificadas**

As faltas do empregado ao serviço podem ser justificadas:

- a) pela lei;
- b) instrumento normativo;
- c) regulamento de empresa;
- d) contrato de trabalho ou;
- e) pelo empregador.

São hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, já que não há prestação de labor, mas pagamento de salário.

*Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:*

***I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica ;***

Trata-se de ausência por motivo de "nojo" ou "luto". Quem vive sob dependência econômica declarada em CTPS é o dependente da Previdência Social, que de acordo com o art. 16 da lei 8.213/91 são o cônjuge, a companheira (o), o filho não emancipado menor de 21 anos ou inválido, o irmão não emancipado menor de 21 anos ou inválido e os pais.

No que se refere aos professores, o art. 320, § 3º da CLT garante 9 dias de falta em virtude de falecimento do conjugue, pais e dos filhos.

***II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;***

É a chamada "gala" ou "bodas".

Justificável, também, no caso de casamento religioso registrado em cartório.

No que se refere aos professores, também se aplica a regra dos 09 dias.

***III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana ;***

Inaplicável a empregada, já que é assegurada a licença maternidade de 120 dias.

Tal inciso foi tacitamente revogado pelo art. 7º inciso XIX da CF/88 que garante 05 dias de licença paternidade.

Se a empresa aderir ao Programa Empresa Cidadã, o benefício se estende por mais 20 dias. Nesse caso não poderá exercer nenhuma atividade remunerada e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados, sob pena de perda do benefício. Deve o empregado requerer a extensão no prazo de 2 dias uteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre a paternidade responsável. Tal direito será garantido ao empregado que adotar ou obter a guarda judicial para fins de adoção

***IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;***

***V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva .***

A lei respectiva que o inciso menciona é a lei 4.737/65, que no seu aart. 48 dispõe da necessidade que comunicação com 48 horas de antecedência da ausência ao serviço para alistamento eleitoral.

O art. 98 da lei 9.504/97 dispõe que os eleitores nomeados para compor as Mesas Receptoras ou as Juntas Eleitorais serão dispensados do serviço sem prejuízo do salário pelo dobro dos dias de convocação.

***VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).***

Trata-se de apresentação de reservista das Forças Armadas para exercício, manobra militar ou cerimônia do Dia do Reservista.

***VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.***

**VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.**

Tal dispositivo abrange o comparecimento em juízo como autor, réu, interveniente no processo, testemunha e informante.

*TST SUM-155 - AUSÊNCIA AO SERVIÇO*

*As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas de seus salários.*

O art. 419 do CPC prevê que o depoimento presta em juízo é considerado serviço público e a testemunha não sofrerá perda de salário nem desconto no tempo de serviço.

**IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.**

**X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;**

**XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica**

**Lei 605/49.**

*Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.*

*§ 1º São motivos justificados:*

- a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;*
- b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;*
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;*
- d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;*
- e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;*
- f) a doença do empregado, devidamente comprovada.*

*§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.*

**SUM-15. ATESTADO MÉDICO**

*A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.*

#### **8.2.9 - Férias**

O período de férias usufruídas pelo empregado representa atenta hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

*Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.*

*Art. 130, § 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.*

#### **8.2.10 - Greve**

A lei 7.783/89, no seu art. 2º, define como legítimo exercício de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços.

De acordo com o caput do art. 7º, a greve suspende o contrato de trabalho, sendo que as relações obrigacionais neste período serão regidas por acordo, convenção coletiva ou decisão da Justiça do Trabalho.

Se o instrumento normativo que regular a greve estabelecer a remuneração dos dias parados, ocorre interrupção de contrato de trabalho.

Se o instrumento normativo que regular a greve estabelecer ausência de direito aos salários do período de paralisação, ocorrerá suspensão do contrato de trabalho.

#### **8.2.11 - Inquérito Judicial para apuração de falta grave**

Trata-se de ação específica na Justiça do Trabalho impetrada pelo empregador objetivando a rescisão de contrato de trabalho de empregado estável.

Possui natureza constitutiva negativa.

Necessário que o empregado possua estabilidade decenal adquirida antes da CF/88;

Vale ressaltar que a estabilidade perdura, para todos os casos, até um ano após o término do mandato.

*Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.*

*Art. 543, § 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu*

*mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação .*

**SUMULA 379 - DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE.**

*O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT.*

**OJ-SDI2-137 MANDADO DE SEGURANÇA. DIRIGENTE SINDICAL. ART. 494 DA CLT. APLICÁVEL.**

*Constitui direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave a ele imputada, na forma do art. 494, “caput” e parágrafo único, da CLT.*

**STF 403 – INQUERITO JUDICIAL. DECADENCIA.**

*É de decadência o prazo de trinta dias para a instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão por falta grave de empregado estável”.*

Para a instauração do inquérito, é facultativo ao empregador suspender o contrato de trabalho.

Contudo, depende do resultado da ação para se verificar se ocorreu suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Se for reconhecido a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a reintegrá-lo no serviço e pagar os salários do período da suspensão. Neste caso ocorreu interrupção do contrato de trabalho.

Se for reconhecido a existência de falta grave, com a extinção do contrato de trabalho, o período de suspensão representa efetiva suspensão de contrato de trabalho, não sendo devido salários a contar da suspensão, nem contagem de tempo de serviço.

#### **8.2.12 - Intervalo para descanso e refeição**

*Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.*

*§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.*

*§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.*

Pelo fato de no intervalo intrajornada o empregado não prestar serviços, não receber remuneração e não integrar na jornada de trabalho, caracteriza-se como suspensão do contrato de trabalho.

*SÚMULA Nº 446 MAQUINISTA FERROVIÁRIO. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL OU TOTAL. HORAS EXTRAS DEVIDAS. COMPATIBILIDADE ENTRE OS ARTS. 71, § 4º, E 238, § 5º, DA CLT.*

*A garantia ao intervalo intrajornada, prevista no art. 71 da CLT, por constituir-se em medida de higiene, saúde e segurança do empregado, é aplicável também ao ferroviário maquinista integrante da categoria "c" (equipagem de trem em geral), não havendo incompatibilidade entre as regras inscritas nos arts. 71, § 4º, e 238, § 5º, da CLT.*

#### **8.2.13 - Intervalo nos serviços de mecanografia e digitação**

*Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.*

*SUM-346 DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT.*

*Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.*

É caso de interrupção de contrato de trabalho.

#### **8.2.14 - Intervalo do trabalho em minas de subsolo**

*Art. 298 - Em cada período de 3 (três) horas consecutivas de trabalho, será obrigatória uma pausa de 15 (quinze) minutos para repouso, a qual será computada na duração normal de trabalho efetivo.*

Em razão do caráter penoso do trabalho em minas de subsolo, justifica-se a interrupção do trabalho para intervalo.

#### **8.2.15 - Intervalo em camaras frias**

*Art. 253 - Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.*

Justifica-se esta interrupção do contrato de trabalho em razão da insalubridade do labor.

#### **8.2.16 - Intervalo interjornada**

*Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.*

Intervalo intrajornada é o estabelecido dentro da jornada de trabalho.

Intervalo interjornada é o estabelecido entre duas jornadas de trabalho.

Trata-se de suspensão de contrato de trabalho, já que não há nem prestação de serviço e nem pagamento de salários.

#### **8.2.17 - Licença maternidade**

Licença maternidade é benefício trabalhista, não se confundindo com o benefício previdenciário do salário maternidade, que interrompe o contrato de trabalho já que nos termos do art. 392 da CLT não há prejuízo de emprego e nem de salário (apesar de receber o salário maternidade).

Se a empresa aderir ao Programa Empresa Cidadã, o benefício se estende por mais 60 dias. Nesse caso não poderá exercer nenhuma atividade remunerada e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados, sob pena de perda do benefício. Deve a empregada requerer a extensão até o final do primeiro mês após o parto, sendo concedida imediatamente após a fruição da licença maternidade. Tal direito será garantido ao empregado que adotar ou obter a guarda judicial para fins de adoção.

#### **8.2.18 - Lockout**

Também chamada de locaute.

É a paralisação das atividades por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos empregados.

É vedado pelo art. 17 da lei 7.7783/89.

Trata-se de interrupção do contrato de trabalho, já que é devido o pagamento de salários aos empregados durante o locaute, de acordo com o § único do art. 17.

#### **8.2.19 - Prisão ou detenção do empregado**

Se o empregado for preso ou detido, seja a prisão civil ou criminal, torna impossível a prestação do serviço, acarretando a suspensão do contrato de trabalho.

Se o empregado for condenado criminalmente com sentença transitada em julgado, sem suspensão da pena, o empregador pode dispensá-lo por justa causa, conforme previsão expressa na letra d do art. 482 da CLT.

#### **8.2.20 - Prontidão e sobreaviso**

*Art. 244 - § 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.*

*§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-*

*aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.*

Tanto no período de sobreaviso quanto o de prontidão, ocorre interrupção do contrato de trabalho, pois em ambos os casos apesar do empregado ficar aguardando ordens ele não trabalha e é remunerado de forma diferenciada.

#### **8.2.21 - Resposou semanal remunerado e feriados**

No descanso semanal remunerado, bem como no feriado civil e religioso, o empregado não presta serviços, mas faz jus a respectiva remuneração, a qual é devida desde que tenha sido assíduo e pontual durante a semana anterior.

É caso de interrupção do contrato de trabalho

#### **8.2.22 - Representação sindical**

*Art 543 § 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.*

O período de exercício da representação sindical, por ser considerado como "licença não remunerada", revela-se modalidade de suspensão de contrato de trabalho do empregado eleito dirigente sindical.

Se instrumento normativo, ou clausula contratual, estabelecer nesta hipótese remuneração, ocorrerá interrupção de contrato.

#### **8.2.23 - Lay off**

*Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.*

*§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.*

*§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.*

*§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.*

*§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.*

*§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador*

*pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.*

*§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.*

*§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.*

Trata-se de suspensão temporária do contrato de trabalho para qualificação profissional do empregado.

A suspensão pode durar de 2 a 5 meses e exige:

a) previsão em instrumento coletivo;

b) concordância formal do empregado;

c) comunicação pelo empregador ao sindicato profissional com antecedência mínima de 15 dias.

#### **8.2.24 - Suspensão disciplinar**

Trata-se de suspensão aplicada ao empregado no exercício do poder disciplinar, como punição por falta cometida pelo obreiro.

O prazo máximo é de 30 dias.

É caso de suspensão do contrato de trabalho

#### **8.2.25 - Convocação da Justiça Eleitoral**

O art. 98 da lei 9.504/97 dispõe que os eleitores nomeados para compor as mesas receptoras ou juntas eleitorais bem como os requisitados para auxiliar seus trabalhos serão dispensados do serviços sem prejuízo do salário ou qualquer outra vantagem.

Assim, a cada dia laborado em razão da Justiça Eleitoral, o empregado terá dois dias de faltas justificadas.

#### **8.2.26 - Participação no conselho de sentença de tribunal do júri**

O art. 441 do CPP prevê que nenhum desconto será feito nos vencimentos ou salário do jurado sorteado que comparecer a sessão do júri.

Portanto, é caso de interrupção de contrato de trabalho.

### **9.0 - Aviso-prévio**

Comunicação que uma parte faz a outra, no sentido de que pretende findar o contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Cabível na hipótese de contrato de trabalho por prazo determinado, de acordo com o art. 487.

É devido aviso:

- a) na modalidade de dispensa sem justa causa;
- b) na despedida indireta;
- c) no caso de cessação de atividade da empresa.

No que se refere ao contrato de trabalho por prazo determinado, caso as partes tenham preestabelecido cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, de acordo com o art. 481, pode-se imotivadamente romper o vínculo empregatício antes do seu termo final, sendo aplicado neste caso as regras do aviso prévio do contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Manifestou o TST:

***SUM-163 AVISO PRÉVIO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.***

*Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.*

O art. 7º, XXI da CF/88 assegura como direito dos empregados o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias. No plano infraconstitucional, os arts. 487/491 da CLT disciplina.

### **9.1 - Natureza jurídica**

De acordo com NASCIMENTO, MARTINS e DELGADO, é tríplice a natureza jurídica do aviso prévio:

- a) Comunicação: comunicação a outra parte da concessão do aviso;
- b) Tempo: prazo de cumprimento do aviso prévio;
- c) Pagamento: pagamento feito pelo empregador ao obreiro em caso de cumprimento.

Por outro lado, SARAIVA entende que a natureza jurídica do aviso prévio é de cláusula contratual exercida por ato unilateral receptício e potestativo.

### **9.2 - Prazo e forma do aviso prévio**

O art. 7º, XXI da CF/88 assegura como direito dos empregados o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei.

Somente pela lei 12.506/2011 é que foi regulamentado o dispositivo constitucional:

*Art. 1º O aviso prévio, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.*

*Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.*

A Nota Técnica nº35/2012/DMSC/GAB/SIT, de 13.02.2012 da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego decretou que o empregado adquire o direito aos três

primeiros dias adicionais ao completar um ano na empresa. A cada ano subsequente, desponta o acréscimo de 3 dias.

Portanto:

*Zero ano de serviço = 30 dias de aviso prévio*

*Um ano de serviço = 33 dias de aviso prévio*

*Dois anos de serviço = 36 dias de aviso prévio*

*Três anos de serviço = 39 dias de aviso prévio*

*Quatro anos de serviço = 42 dias de aviso prévio*

*.....*

*Vinte anos de serviço = 90 dias de aviso prévio.*

Ressalta-se que a data para o cálculo do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço é o da concessão do aviso prévio, não computando a sua projeção no tempo, conforme Nota Técnica Conjunta SIT/SRT nº 01/2012. Portanto, aviso prévio concedido com 11 meses e 15 dias de serviço será de 30 dias, não importando que ao final do aviso prévio o tempo de serviço será de 1 ano e 15 dias.

Divergência ocorre na hipótese de labor no curso do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço:

a) Corrente defende cabível aviso prévio laborado de 30 dias, sendo os dias adicionais em razão do tempo de serviço indenizados ao empregado. Comungam dessa tese Mauricio Godinho Delgado, Homero Batista Mateus da Silva e Luis Philippe Vieira de Mello Filho.

b) Corrente defende o labor no tempo integral do aviso prévio, incluindo os dias adicionais em razão de tempo de serviço. Defendem essa tese Sergio Pinto Martins, Katia Magalhães Arruda, Carlos Alberto Reis de Paula e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.

No que se refere a contagem do prazo do aviso prévio, o TST pacificou:

*SUM-380. AVISO PRÉVIO. INÍCIO DA CONTAGEM. ART. 132 DO CÓDIGO CIVIL DE 2002.*

*Aplica-se a regra prevista no "caput" do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do vencimento.*

### **9.3 - Finalidade do aviso prévio**

De acordo com as partes, o aviso prévio apresenta finalidades distintas.

Se o empregador concede, o objetivo é possibilitar que o empregado possa procurar novo trabalho durante tal período.

Por outro lado, se o aviso prévio é concedido pelo empregador, a finalidade é fazer com que o empregador busque outro empregado para ficar no lugar daquele que préavisou a sua demissão.

### **9.4 - Ausência de concessão de aviso prévio**

As conseqüências que decorrem da inobservância de concessão dependem do pólo no pacto laboral.

### **Falta de aviso prévio do empregado**

Neste caso, de acordo com o art. 487, § 2º, o empregador tem o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

De acordo com o § 5º do art. 477, tal desconto pode ser feito por ocasião da quitação das verbas rescisórias.

De acordo com o art. 767 e as sumulas 18 e 48, ajuizada eventual ação do empregado, cobrando créditos decorrentes da relação de emprego, o mesmo direito também pode ser argüido pelo empregador, na contestação por meio de compensação.

### **Falta de aviso prévio do empregador**

A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso prévio, garantida a integração desse período no tempo de serviço.

Se o empregador não concede, o empregado passa a ter direito de receber, de forma indenizada os salários do período. É o aviso prévio indenizado.

Na modalidade do "aviso prévio cumprido em casa", o empregador desobrigado o empregado de comparecer no serviço. Não há nulidade, importando em benefício ao empregado.

No que se refere ao pagamento das verbas rescisórias:

#### ***OJ-SDII-14. AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA. VERBAS RESCISÓRIAS. PRAZO PARA PAGAMENTO.***

*Em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida.*

Não é diferente o art. 477 da CLT:

*§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:*

*b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento .*

Do mesmo modo:

#### ***SUM-305. FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. INCIDÊNCIA SOBRE O AVISO PRÉVIO.***

*O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS.*

No que se refere a baixa da CTPS:

#### ***OJ-SDII-82 AVISO PRÉVIO. BAIXA NA CTPS.***

*A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado .*

Assim, para os efeitos, o aviso prévio cumprido em casa tem os mesmos efeitos do aviso prévio indenizado.

#### **9.5 - Trabalho no período do aviso prévio**

Se o empregado pede demissão, e concede aviso prévio ao empregador, o contrato de trabalho continua normalmente.

Contudo, se o empregador concede aviso prévio, a prestação de serviço é diferenciada.

*Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.*

*Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.*

Tem-se uma faculdade do empregado em optar pela redução de duas horas diárias ou sete dias corridos. Ambas sem prejuízo salarial.

No âmbito do trabalho rural, o art. 15 da lei 5.889/73, a folga do aviso prévio será de um dia por semana.

No que tange a redução da jornada de trabalho:

***SUM-230. AVISO PRÉVIO. SUBSTITUIÇÃO PELO PAGAMENTO DAS HORAS REDUZIDAS DA JORNADA DE TRABALHO.***

*É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes .*

No que diz respeito a renúncia sobre o aviso:

***SUM-276 AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO.***

*O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.*

Se o empregado realmente abre mão do aviso prévio concedido pelo empregador por já ter encontrado um novo emprego, não fará jus ao salário do aviso.

No que se refere aos efeitos de auxílio-doença no curso do aviso prévio:

***SUM-371 AVISO PRÉVIO INDENIZADO. EFEITOS. SUPERVENIÊNCIA DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO DESTA.***

*A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso,*

*ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.*

Na primeira parte do verbete, limita os efeitos do aviso prévio indenizado as vantagens econômica, ou seja, excluindo o direito de reintegração (e de estabilidade provisória).

Em suma, durante o auxílio-doença o contrato de trabalho se mantém suspenso, inclusive no curso do aviso prévio. Cessando o auxílio, os efeitos da dispensa se concretizam.

***Súmula nº 10 - PROFESSOR. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. TÉRMINO ANO LETIVO OU NO CURSO DE FÉRIAS ESCOLARES. AVISO PRÉVIO.***

*O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º, da CLT) não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares*

#### **9.6 - Justa causa durante o aviso prévio**

Considerando que o aviso não extingue o vínculo empregatício, mas tão somente estabelece um termo final, nada impede a ocorrência de falta grave do empregado ou do empregador.

A falta grave transforma a rescisão contratual em resolução contratual.

*Art. 490 - O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.*

*Art. 491 - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.*

No caso da falta grave cometida pelo empregador, o empregado estará liberado de cumprir o restante do aviso e deverá o empregador pagar os dias restantes.

No caso de falta grave cometido pelo empregado, ele não fará jus ao restante do aviso prévio bem como as verbas rescisórias da dispensa sem justa causa. A exceção é a falta grave de abandono de emprego, já que presume-se que o obreiro encontrou um novo emprego.

***SUM-73 DESPEDIDA. JUSTA CAUSA.***

*A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.*

### 9.7 - Reconsideração do aviso prévio

*Art. 489 - Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.*

*Parágrafo único - Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.*

Entende-se que a referido previsão tem aplicabilidade ao aviso prévio laborado, não se aplicando ao de forma indenizada, pois neste caso o contrato se encerra de imediato.

### 9.8 - Aviso prévio e estabilidade

*Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso de contrato, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante a empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (lei 12.812/13).*

*Art 25. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso de contrato, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante a empregada domestica gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Lei Complementar 150/15).*

*SUM-369. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.*

*V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho .*

*SUM-348. AVISO PRÉVIO. CONCESSÃO NA FLUÊNCIA DA GARANTIA DE EMPREGO. INVALIDADE*

*É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.*

*OJ-SDII-268 INDENIZAÇÃO ADICIONAL. LEIS NºS 6.708/79 E 7.238/84. AVISO PRÉVIO. PROJEÇÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.*

*Somente após o término do período estável é que se inicia a contagem do prazo do aviso prévio para efeito das indenizações previstas nos artigos 9º da Lei nº 6.708/79 e 9º da Lei nº 7.238/84.*

### 10.0 - CessaçãO do Contrato de Trabalho

A CLT adota a palavra "rescisão" englobando qualquer forma de cessação de contrato de trabalho. Contudo a doutrina faz distinção entre as formas de termino do pacto laborativo.

A cessação do contrato de trabalho pode ser conceituada como o termino da relação jurídica de emprego.

**a) Resilição do contrato de trabalho**

Ocorre resilição do contrato de trabalho quando uma ou ambas as partes imotivadamente rompe o pacto.

- Resilição unilateral de contrato de trabalho: manifestação de vontade de apenas uma das partes pondo fim ao contrato de trabalho. Resilição por iniciativa do empregador é dispensa sem justa causa. Resilição por iniciativa do empregado é pedido de demissão.

- Resilição bilateral do contrato de trabalho: também chamado de distrato, é o acordo entre as partes na relação jurídica para por fim ao contrato de trabalho.

**b) Resolução do contrato de trabalho**

Na resolução contratual, o fim do contrato ocorre em razão de ato faltoso praticado por uma ou duas partes.

- Resolução do contrato de trabalho por causa do empregado. Ocorre quando o empregado pratica falta que enseja o fim do contrato de trabalho, chamado também justa causa do empregado.

- Resolução do contrato de trabalho por causa do empregador. Ocorre quando o empregador pratica falta que enseja o fim do contrato de trabalho, chamado também justa causa do empregador.

**10.1 - Modalidades de dispensa**

Dispensa arbitrária do empregado é aquela que não se funda em qualquer causa justificada, seja de natureza disciplinar, econômica, financeira ou técnica.

Dispensa sem justa causa é aquela feita por empregador sem motivo dado pelo empregado.

Dispensa obstativa é aquela que tem o objetivo fraudulento de impedir que o empregado adquira determinado direito, como a estabilidade.

Dispensa retaliativa é a efetuada por represália do empregador por ato de seu empregado.

Dispensa discriminatória é aquela decorrente de características ou aspectos pessoais do empregado, como idade, crença, sexo, origem, etc.

O legislador constitucional, no inciso I do art 7º e inciso II do art 10 do ADCT, não fez distinção entre a despedida arbitrária e a dispensa sem justa causa.

*Sumula 443: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.*

*Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.*

### 10.2 - Classificação das modalidades de fim do contrato

- a) decisão do empregador:           - dispensa sem justa causa;  
  - dispensa com justa causa;  
  - culpa recíproca
  
- b) decisão do empregado:           - pedido de demissão;  
  - despedida indireta
  
- c) desaparecimento das partes;
- d) consentimento das partes;
- e) pelo advento do tempo no contrato por prazo determinado;
- f) força maior;
- g) *factum principis*.

### 10.3 - Dispensa sem justa causa

*Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.*

Na dispensa sem justa causa, o empregador decide por fim ao vínculo de emprego, por meio de poder potestativo que autoriza tal conduta, mesmo não tendo o empregado incorrido em qualquer falta disciplinar.

Tal modalidade de dispensa gera ao empregado as seguintes verbas rescisórias:

- a) aviso prévio trabalhado ou indenizado;
- b) saldo de salário dos dias laborados;
- c) férias integrais e/ou proporcionais, acrescidas de 1/3;
- d) gratificação natalina proporcional;
- e) indenização compensatório de 40% dos depósitos de FGTS;
- f) guia de levantamento da conta vinculada de FGTS;
- g) guias para habilitação do seguro desemprego.

Insta observar que, conforme art. 9º da lei 7.238/84, empregado dispensado sem justa causa antes de 30 dias da data base, terá direito a indenização adicional a um mês de salário.

*SUMULA 242 . INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VALOR*

*A indenização adicional, prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979 e no art. 9º da Lei nº 7.238 de 28.10.1984, corresponde ao salário mensal, no valor devido na data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convenionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina*

*SUMULA 314. INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VERBAS RESCISÓRIAS. SALÁRIO CORRIGIDO*

*Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observado a Súmula nº 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 28.10.1984.*

**10.4 - Dispensa por justa causa do empregado**

Ocorre quando o empregador decide pelo termino do vínculo empregatício, por meio do exercício de seu poder disciplinar, tendo em vista falta disciplinar praticada pelo empregado.

Tal modalidade de dispensa gera ao empregado as seguintes verbas rescisórias:

a) saldo salarial referentes aos dias laborados.

A falta pode ser praticada durante o curso do aviso prévio.

Justa causa é a pratica de ato que configure seria violação dos deveres do empregado, rompendo a confiança inerente a relação de emprego, tornado indesejável a manutenção do vínculo.

Dispensa por justa causa é a cessação do contrato de trabalho em razão da pratica de ato faltoso, dotada de gravidade, abalando a fidúcia entre as partes do contrato.

**10.5 - Elementos da justa causa do empregado**

Elemento subjetivo

É o dolo ou a culpa do empregado.

Dolo é a intenção de praticar o ato faltoso. Culpa refere-se a imprudência, imperícia e negligencia.

Justifica-se a dispensa por justa caso ocorra dolo do empregado.

**Requisitos objetivos:**

**Tipicidade**

Pelo principio da reserva legal, as hipóteses de justa causa estão elencadas em lei, não cabendo ao empregador criar novas modalidades.

**Gravidade**

No exercício do poder disciplinar, a dispensa por justa causa é a medida punitiva mais grave aplicada pelo empregador.

Para justificar a dispensa, deve ser caracterizada pela efetiva gravidade do ato cometido.

### **Nexo de causalidade**

A dispensa precisa ser decorrente, especificamente, da justa causa apontada pelo empregador e praticada pelo empregado. O ato faltoso deve ser a origem, a razão e o motivo da dispensa.

A dispensa por justa causa deve ter sido determinada, justamente, pela falta grave apontada pelo empregador.

### **Proporcionalidade**

Deve existir uma relação de proporcionalidade entre o ato faltoso praticado pelo empregado e sua dispensa por justa causa. Como essa medida disciplinar é considerada a de maior gravidade, só pode ser aplicada validamente se falta cometida for suficiente grave.

Para atos faltosos de menor gravidade, o empregador pode usar a medida disciplinar da advertência ou suspensão. Contudo, a reiteração de atos de pequena gravidade pode ensejar a dispensa por justa causa.

### **Imediatidade**

Entre a prática da falta grave e a aplicação da pena não poderá transcorrer espaço de tempo muito longo.

A demora do empregador em tomar providência significa perdão tácito.

A contagem inicial do tempo para o empregador tomar providência deverá ser contado a partir da sua ciência sobre os fatos.

É aceito que a empresa, ao tomar ciências dos fatos, inicie processo disciplinar interno para apuração dos fatos. Contudo, se ocorrer paralisação ou ao fim da investigação não houver providências, ocorre perdão tácito.

### **Singularidade**

A mesma falta disciplinar praticada pelo empregado não pode ser objeto de mais de uma punição pelo empregador. Se o empregador puniu o empregado com uma mera advertência ou suspensão, não poderá usar a mesma falta para justificar a dispensa por justa causa.

### **Requisitos subjetivos**

#### **Autoria**

O empregado somente será punido por conduta da qual tenha participado ou realizado.

#### **Dolo ou culpa**

O empregado somente poderá ser punido se agiu com intenção ou se sua conduta decorreu de imperícia, imprudência ou negligência.

#### **10.6 - Comunicação da dispensa**

A legislação brasileira não exige forma especial para o empregador comunicar o empregado da sua dispensa com justa causa.

Contudo, algumas fontes, como ACT, regulamento de empresa ou CCT podem estabelecer formas especiais, que deverá ser observado.

Mesmo não se verificando formas especiais, deve o empregador valer-se de documento escrito, para facilitar a prova.

Deve ser observado que o motivo da dispensa por justa causa não pode ser anotado na CTPS. Caso contrário, poderá gerar indenização por danos morais.

No âmbito processual:

#### ***SUM-212 DESPEDITO. ÔNUS DA PROVA.***

*O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.*

#### **10.7 - Hipóteses de justa causa, 482 da CLT**

**Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:**

##### **a) ato de improbidade ;**

É a conduta desonesta do empregado, causando prejuízos ao patrimônio do empregador.

Há duas correntes no que se refere ao alcance da improbidade

Uns entendem que o ato do empregado se refere apenas a prejuízo patrimonial, como furto, roubo, etc. Perfilham desse entendimento Amauri Mascaro Nascimento, Homero Batista da Silva e Mauricio Godinho Delgado.

A outra corrente amplia o sentido de improbidade, incluindo ato desonesto dotado de gravidade, contrário à moral e os bons costumes, como falsificação documental. Perfilham desse entendimento Alice Monteiro de Barros, Mozart Russomano e Sergio Pinto Martins.

##### **b) incontinência de conduta ou mau procedimento;**

Incontinência de conduta trata de ato imoral praticado pelo empregado, com violação da moral sexual. Ocorre nos casos de pornografia, atos libidinosos.

Mau procedimento é a conduta irregular, faltosa e grave do empregado, mas não enquadrada nas outras hipóteses do art. 482. É usado de forma subsidiária, ou seja, na ausência de figura mais específica para o ato faltoso e grave praticado pelo empregado.

**c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço ;**

São duas as situações no inciso c:

- negociação habitual, por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, quando constituir ato de concorrência a empresa que trabalha;
- negociação habitual, por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, quando for prejudicial ao serviço.

Negociação habitual significa a pratica de atos de comercio pelo empregado, com freqüência, ou seja, continuidade.

Concorrência desleal é utilizar do seu emprego para favorecer o seu próprio negocio, do mesmo ramo de atividade do empregador.

No caso de ser prejudicial ao serviço, não se exige concorrência, mas queda da produtividade do obreiro.

**d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena ;**

Na hermenêutica teleológica, este inciso refere-se a inviabilidade do empregado continuar laborando estando preso ou detido criminalmente. A justa causa não se verifica caso ocorra suspensão da execução da pena.

**e) desídia no desempenho das respectivas funções;**

Desídia é a falta de atenção, negligencia, desinteresse, desleixo do empregado quanto a prestação de serviços.

É freqüente a reiteração de pequenas faltas, as quais, no conjunto, revelam comportamento desidioso, como atrasos e ausências constantes. Neste caso, deve as pequenas faltas anteriores serem objetos de punições, para que não ocorra perdão tácito.

**f) embriaguez habitual ou em serviço;**

Embriaguez é o estado que a pessoa fica sem a plenitude dos seus sentidos, em razão do consumos de substancias alcoólicas ou narcóticas.

Há duas situações abordadas:

- embriaguez em serviço, durante a horário de serviço;
- embriaguez habitual, mas não durante a prestação laboral, que repercute negativamente na atividade do trabalhador.

**g) violação de segredo da empresa;**

É a devassa abusiva praticada pelo empregado sobre dados e formulas sigilosas da empresa, sua atividade e seus negócios.

É necessário que a conduta seja apta a acarretar prejuízos e que o empregador não consentiu com a conduta.

**h) ato de indisciplina ou de insubordinação;**

Indisciplina é o desrespeito a ordens gerais estabelecidas e dirigidas aos empregados de toda a empresa.

Insubordinação é o descumprimento de ordens específicas, pessoais, dirigidas especificamente a um empregado.

Para a configuração, é necessário que a ordem não seja ilícita, imoral ou abusiva.

**i) abandono de emprego;**

São dois os elementos do abandono de emprego:

- Elemento objetivo, que se refere a ausência continuada e prolongada ao serviço.

- Elemento subjetivo, que se refere a intenção do empregado de não mais retornar ao serviço. É o *animus abandonandi*.

A jurisprudência cristalina do TST se refere:

**SUM-32. ABANDONO DE EMPREGO.**

*Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.*

A presunção da sumula é relativa, podendo ser elidida por outros meios de prova.

Se o empregado falta durante 30 dias ou mais de modo intercalado, não consecutivos, não se enquadra como abandono, mas pode ser considerado como desídia.

Não é essencial para a caracterização do abandono, a convocação do empregador para que o empregado se apresente no serviço, seja por via postal ou por edital em jornal de circulação local.

**j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;**

Lesão a honra ou boa fama refere-se a conduta do empregado que, em serviço, viola direitos da personalidade.

A honra pode ser objetiva (reputação), como a calúnia, ou subjetiva (dignidade, decoro) como a difamação.

A boa fama é o conceito que a pessoa apresenta perante a sociedade em que vive.

O ato faltoso em serviço pode ser contra qualquer pessoa, como cliente, fornecedor, colega, desconhecido, etc.

Ofensas é a agressão corporal no serviço perpetrada pelo empregado contra qualquer pessoa.

**k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;**

Trata-se da hipótese do inciso anterior, mas especificamente dirigida ao empregador.

Segundo a Sumula 227 do STJ "A pessoa jurídica pode sofrer dano moral", pode-se entender que é aplicável também a pessoa jurídica.

***l) prática constante de jogos de azar.***

Jogos de azar é aquele em que o resultado depende exclusiva ou principalmente do fator sorte.

Jogos exclusivamente dependentes são a roleta, bingo e os dados. Jogos que dependem principalmente da sorte é o de cartas. Jogos de habilidade são lícitos, como dama, xadrez.

É suficiente, para configurar a infração, que o empregado tenha o hábito arraigado do jogo, que a ele se dedique reiteradamente. Sem o escopo de obter um benefício material, de valor econômico, não há de se falar em jogo ilegal, quer do ponto de vista contravençional ou do Direito do Trabalho. (GIGLIO).

***m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.***

**10.8 - Outras hipóteses de falta grave**

Apesar de ser taxativo o sistema de falta grave ensejadora de justa causa, o art. 482 não encerra todas as hipóteses cabíveis. São outras hipóteses, taxativas, de falta grave:

*I - Art. 158, § único da CLT*

*Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:*

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;*
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa .*

A recusa injustificada do empregado no que é pertinente as regras de medicina e segurança do trabalho representam hipóteses específicas de justa causa.

Na realidade, as condutas tipificadas correspondem a modalidade de indisciplina, já que representa o descumprimento de ordens gerais quanto a prestação de serviços.

*II - Art. 240 - Nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, poderá a duração do trabalho ser excepcionalmente elevada a qualquer número de horas, incumbindo à Empresa zelar pela incolumidade dos seus empregados e pela possibilidade de revezamento de turmas, assegurando ao pessoal um repouso correspondente e comunicando a ocorrência ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro de 10 (dez) dias da sua verificação.*

*Parágrafo único - Nos casos previstos neste artigo, a recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado, à execução de serviço extraordinário será considerada falta grave.*

É hipótese extraordinária de urgência ou de acidente em que os trabalhadores deverão prestar horas extraordinárias.

A recusa do empregado em prestar serviços extraordinários sem causa justificada será considerada falta grave.

Tem-se aqui hipótese especial que, no entanto, pode ser enquadrada no conceito de insubordinação.

*III - Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:*

*I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;*

*II – falta disciplinar grave;*

É falta grave específica ao empregado aprendiz. Tal artigo citado apenas confirma a aplicação da justa causa no contrato de aprendizagem, autorizando o seu termino antecipado em razão da falta grave praticada.

*IV – Lei 6.019/74, art. 13 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho do trabalhador temporário os atos e circunstancias mencionados nos artigos 482 e 483, da CLT, ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço .*

Trata-se de aplicação das hipóteses celetistas as relações de trabalho por prazo determinado.

*V – Lei 10.208/01, art. 6º-A, § 2º: Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas c e g e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.*

Apesar de não ser celetista, tal disposição estende aos empregados domésticos a aplicação das hipóteses de dispensa por justa causa elencadas na CLT.

*VI – Lei 7.783/89, art. 15:*

Trata-se da responsabilidade pelos atos praticados pelos empregados durante greve.

Eventual falta grave praticada pelo empregado durante a greve autoriza a sua dispensa por justa causa.

Contudo:

*Sum 316 STF:*

*A simples adesão à greve não constitui falta grave.*

*VII – Decreto 95.247/87, art 7º § 3º: A declaração falsa ou o uso indevido do Vale-transporte constituem falta grave.*

É hipótese de falsificação de documentos, o que encontra respaldo nas hipóteses do art. 482 de improbidade e mau procedimento.

#### **10.9 – Verbas rescisórias**

São devidas as seguintes verbas rescisórias da dispensa por justa causa:

a) saldo de salário;

#### **10.10 – Despedida indireta**

Modalidade de terminação do contrato de trabalho por deliberação do empregado, mas decorrente de justa causa praticada pelo empregador.

Não se confunde com demissão, pois naquela a cessação do vínculo decorre especificamente de falta empregada pelo empregador.

Também é denominada de dispensa indireta ou rescisão indireta.

Na despedida indireta, o empregado deve comunicar a sua deliberação em por fim ao pacto laboral, para evitar abandono de emprego. Mesmo assim, dificilmente o empregador aceitará. O reconhecimento, normalmente, ocorre perante a Justiça do Trabalho.

São elementos da justa causa do empregador, os mesmos da justa causa do empregado, ou seja:

- a) tipicidade;
- b) gravidade;
- c) nexo de causalidade;
- d) proporcionalidade;
- e) imediatidade

São devidas as seguintes verbas na rescisão indireta:

- a) saldo de salário;
- b) aviso prévio;
- c) férias vencidas e proporcionais;
- d) 13º proporcionais;
- e) levantamento do depósito de FGTS;
- f) indenização de 40% do FGTS;
- g) guias de seguro desemprego.

#### **10.11 – Hipóteses de justa causa do empregador, art. 483**

*Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando :*

**a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;**

A hipótese ocorre quando o empregador impõe que o empregado execute serviços que estão acima de suas forças, entendido o termo tanto no sentido físico como intelectual. O art. 198 da CLT especifica o peso máximo que um empregado por remover individualmente em 60 kg. Para as mulheres e menores de idade, de acordo com o art. 390 e 405, § 5º, ambos celetistas, o peso Máximo é de 20 kg para trabalhos contínuos e 25 kg para trabalhos ocasionais. Constitui falta grave patronal exigir que o empregado execute tarefas superiores a sua força intelectual e psíquica, em prejuízo a sua saúde e bem estar.

É vedado ao empregador exigir que o empregado execute serviços vedados por lei. Além das atividades ilícitas, como transporte de substâncias ilícitas, também é vedado exigir serviços insalubres, perigosos ou noturno do menor, de acordo com o art. 7º, inciso XXXIII da CF/88, ou seja, violar as normas de tutela do trabalhador.

É vedado ao empregador exigir que o empregado desempenhe serviços que contrariam as regras morais que norteiam a sociedade, levando em conta o momento e a localidade.

Também é vedado ao empregador exigir prestação de serviços alheios ao contrato de trabalho que foi firmado.

**b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;**

Rigor excessivo significa uma verdadeira perseguição do empregador contra o empregado, tratando-o de forma diferenciada em comparação aos demais empregados ou aplicando sanções desproporcionais.

De acordo com a gravidade da conduta patronal e sua reiteração, há possibilidade de se configurar assédio moral.

**c) correr perigo manifesto de mal considerável;**

O empregado é exposto a situações de perigo manifesto (ou seja, evidente), de sofrer um mal considerável (quer dizer, relevante), quando não inerentes a atividade contratada.

O mal considerável pode ser tanto a saúde física quanto a psíquica ou psicológica do empregado.

**d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;**

É a hipótese mais comum perante a Justiça do Trabalho.

Problema é o alcance da referida previsão de não cumprimento das obrigações laborais.

A jurisprudência vem decidindo sobre quais as obrigações são passíveis de fundamentarem a rescisão do contrato de trabalho.

O depósito de FGTS fundamenta a rescisão indireta, por exemplo.

De acordo com o Decreto-lei 368/68, no seu art. 2º § 1º, a empresa esta em mora contumaz quando o atraso ou a sonegação de salários devido ao empregado ocorra por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave ou relevante.

Conduto, o fundamento de não cumprimento de obrigações não pode ser usado no caso de fundada controvérsia sobre a relação de emprego.

***e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;***

É a mesma hipótese das letras *j* e *k* do art. 482.

É afronta aos direitos de personalidade, sendo estendida aos membros da família do empregado.

***f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;***

Da mesma forma, aplica-se a letra *f* do art. 482.

A lesão a integridade física do empregado estende-se aos membros da família.

Excetua-se esta hipótese no caso de legítima defesa própria ou de terceiros.

***g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.***

Trabalho por peça é aquele em que o salário é pago por unidade de obra, recebendo o empregado de acordo com a quantidade produzida.

Trabalho por tarefa refere-se aquel em que o salário é estabelecido de forma mista, o empregado recebe conforme o serviço estipulado a ser realizado em certo período de tempo.

São situações em que havendo a redução de trabalho oferecido, proposto ou determinado ao empregado, o salário será reduzido. É a redução do trabalho do empregado que afeta sensivelmente o valor do salário.

***§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.***

***§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo .***

O entendimento majoritário é de que a regra deve ser a extinção imediata do contrato de trabalho, ou seja, a cessação da prestação de serviços, não se podendo aguardar a decisão judicial a respeito, justamente por se tratar de justa causa patronal.

Assim, apenas excepcionalmente, mediante autorização legal, é que pode ser admitida a permanência no emprego.

Nas demais modalidades de dispensa indireta, com exceção das letras *d* e *g*, cabe ao empregado, ao requerer o reconhecimento da justa causa patronal, dar por findo o contrato de trabalho, cessando a prestação de serviços, coerentemente com a sua alegação de rescisão indireta do contrato de trabalho.

A inércia do empregado, ajuizando a ação com pedido de rescisão indireta somente tempos depois da extinção contratual, demonstra a ausência do requisito de atualidade, necessário para a caracterização da dispensa indireta.

### **10.12 - Culpa recíproca**

A culpa recíproca ocorre quando se verificam condutas faltosas tanto do empregado como do empregador.

São requisitos para a ocorrência da culpa recíproca:

- a) as faltas devem ser simultâneas, ou seja, ocorrer no mesmo contexto de tempo, na mesma circunstância de fato;
- b) as faltas devem ser igualmente dotadas de gravidade;
- c) as faltas devem guardar conexão entre si, no sentido de que uma decorre da prática da outra.

*Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.*

#### **SUM-14 CULPA RECÍPROCA.**

*Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.*

*Lei 8.036/90, art. 18, § 2º: na despedida por culpa recíproca, a indenização compensatória calculada sobre os depósitos do FGTS será de 20%.*

Em suma, são devidos na culpa recíproca:

- a) saldo de salário;
- b) férias vencidas;
- c) saque do FGTS;
- d) multa de 20 sobre os depósitos do FGTS;
- e) metade do aviso prévio;
- f) metade do 13º salário;
- g) metade das férias proporcionais

### **10.13 - Demissão**

Ocorre quando o empregado decide pelo término do vínculo de emprego, avisando o empregador quanto a tal deliberação, não tendo de justificar a medida.

São devidas as seguintes verbas:

- a) saldo de salário;
- b) férias vencidas e proporcionais;
- c) 13º salário vencidos e proporcionais;
- d) aviso prévio.

É a terminação do contrato de trabalho por ato de vontade, unilateral do empregado, que deve avisar o empregador dessa deliberação.

*Art. 482, § 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo .*

*Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.*

*OJ-SDII-270 PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS.*

*A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.*

#### **10.14 - Cessação do contrato de trabalho por falecimento**

##### **Falecimento do empregado**

Tendo em vista a natureza *intuitu personae* do contrato de trabalho, o falecimento do empregado põe termo a relação de trabalho.

É devido a seguintes verbas:

- a) saldo de salário;
- b) férias vencidas e proporcionais;
- c) 13º salário vencido e proporcionais;
- d) saque dos depósitos de FGTS.

##### **Falecimento do empregador pessoa física**

No caso de morte do empregador constituído em empresa individual é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. Não há concessão, por parte do empregado, de aviso prévio.

São devidos as seguintes verbas:

- a) saldo de salário;
- b) férias proporcionais e vencidas;
- c) 13º salário proporcionais e vencidos.

e) saque dos depósitos de FGTS, salvo se mesmo com a morte do empregador, a atividade empresarial perdura.

### **Falecimento do empregador pessoa jurídica**

*Art. 485 - Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os art. 477 e 497.*

Nesta hipótese, ao contrário do art. 483 § 2º, havendo cessação da atividade empresarial o que se verifica é a dispensa do empregado, já que este não corre o risco do empreendimento. No art. 485 o empregado é dispensado, com fechamento da empresa, pela morte do empregador. No art. 483, § 2º, o empregado não é dispensado, apenas escolher entre continuar a trabalhar ou rescindir o contrato de trabalho (MARTINS).

#### *SUM-44 AVISO PRÉVIO.*

*A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.*

O art. 117 da lei 11.101/05 ressalta que a falência extingue o contrato de trabalho no caso de cessação de atividades da empresa.

### **10.15 - Cessação do contrato por consentimento das partes**

*Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:*

*I - por metade:*

*a) o aviso prévio, se indenizado; e*

*b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;*

*II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.*

*§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.*

*§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego*

### **10.16 - Cessação do contrato por força maior**

*Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.*

*§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.*

*§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.*

Força maior é o evento inevitável que decorre da natureza, como os desastres naturais.

O Fato inevitável significa aquele cuja ocorrência não esta ao alcance do empregador, o qual não tem participação, direta ou indireta, na verificação no plano dos fatos. Nesta caso, se cabia ao empregador tomar as devidas precauções para evitar o fato, a força maior não pode ser reconhecida, uma vez que os riscos do empreendimento ou da atividade empresarial são daquele.

Há duas modalidades de força maior:

a) a força maior não afeta substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa;

b) a força maior que afeta substancialmente, ou for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa.

Não são reconhecidas como força maior:

a) problemas financeiros decorrentes de políticas econômicas;

b) dificuldades diversas verificadas no mercado;

c) falência;

d) fato imprevisível gerado por fator humano (caso fortuito).

*Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:*

*I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;*

*II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;*

*III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.*

Na extinção do contrato de trabalho por força maior, são devidas as seguintes verbas:

a) saldo salarial;

b) férias vencidas e proporcionais;

c) gratificação natalina vencida e proporcional;

d) saque de FGTS;

e) multa de 20% dos depósitos de FGTS;

f) guias de seguro desemprego.

#### **10.17 - Cessação do contrato de trabalho por *factum principis***

*Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.*

*§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.*

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum .

Fato do príncipe é toda determinação estatal, positiva ou negativa, geral, imprevista e imprevisível, que onera substancialmente a execução do contrato (MEIRELLES).

Fato príncipe se baseia na teoria da imprevisão. É uma espécie do gênero força maior (MARANHÃO).

As verbas rescisórias são as mesmas da dispensa sem justa causa, que fica a cargo do empregador, mas resta ao ente público responsável pelo ocorrido a indenização ao empregador.

Fica afastado o *factum principis* quando o fechamento da empresa ocorre em razão de ato irregular ou ilícito praticado pelo empregador.

#### **10.18 - Cessação do contrato de trabalho por falência**

Geralmente a falência acarreta a terminação atípica e imediata dos contratos de trabalho. Contudo, é possível a continuação de labor de alguns empregados.

A lei das falências, 11.101/05, disciplina que as reclamações trabalhistas continuam a ser processadas e julgadas pela Justiça do Trabalho, que informará ao juízo das falências o valor final do processo para efeitos de habilitação.

Somente serão considerados créditos privilegiados na falência os limitados a 150 salários mínimos, por credor. O saldo que exceder este limite é enquadrado como crédito quirografário.

Os créditos do obreiro que continuar laborando após a decretação, prestando serviços a massa falida, serão considerados extraconcursais e terão precedência a qualquer outro.

*SUM-388 - MASSA FALIDA. ARTS. 467 E 477 DA CLT. INAPLICABILIDADE.*

*A Massa Falida não se sujeita à penalidade do art. 467 e nem à multa do § 8º do art. 477, ambos da CLT.*

#### **10.19 - Aposentadoria**

Discutiu-se muito se aposentadoria espontânea teria o condão de romper o vínculo empregatício.

A razão é o confronto entre o art. 453 da CLT, que obriga o término do contrato de trabalho em razão de aposentadoria espontânea, o art. 49, I, b, da lei 8.213/91, que disciplina a desnecessidade do desligamento da empresa para requerer aposentadoria.

O Tribunal Superior do Trabalho sempre se inclinou pela orientação celetista, inclusive sumulando a discussão.

Contudo, o STF, no dia 11 de outubro de 2006, julgou as ADin 1.721 e 1770 declarando, por maioria, a inconstitucionalidade do art. 453. Pelo exposto, tem-se como consequência:

a) a aposentadoria espontânea requerida pelo obreiro não tem o condão de resultar na terminação do contrato de trabalho;

b) a aposentadoria previdenciária não afeta a relação jurídica laboral existente entre o empregador e o obreiro;

c) continuando o empregado a laborar após a sua aposentadoria espontânea, e posteriormente optando o empregador pelo desligamento imotivado do trabalhador, arcará o empregador com o pagamento da indenização de 40 dos depósitos de FGTS de todo o período laboral.

Se o empregador requerer a aposentadoria compulsória do obreiro, por ter alcançado 70 anos homem e 65 anos mulher, será devido a multa de 40% do FGTS.

## **10.20 - Cessação de contrato de trabalho por prazo determinado**

### **Cessação antes do advento do termo**

De acordo com o art. 481 da CLT, caso seja firmado contrato a prazo certo, inclusive o de experiência, e inserido o direito recíproco das partes de fazer cessá-lo antes do termo fixado, se este direito for exercido, aplicam-se as normas pertinentes ao fim do contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Não havendo a clausula citada, é devido a indenização do art. 479 da CLT, ou seja, metade da remuneração que ainda seria devida até o fim do contrato de trabalho. São as seguintes verbas devidas:

- a) saldo de salário;
- b) férias vencidas e proporcionais;
- c) gratificação natalina vencido e proporcional;
- d) saque dos depósitos de FGTS;
- e) guias de seguro desemprego;
- f) multa de 40% dos depósitos de FGTS;
- g) metade do salário devido até o fim do prazo do contrato.

Importante ressaltar que cabe nesta hipótese duas indenizações: a multa de 40% e a do art. 479.

Se o empregado é quem se desliga antes do termo estipulado, pelo art. 480 celetista, deve o empregador ser indenizado dos prejuízos que resultarem deste fato. Contudo, a indenização se limita a 1 salário do empregado. São devidas as seguintes verbas rescisórias:

- a) saldo de salário;
- b) férias vencidas e proporcionais;
- c) 13º salário vencidos e proporcionais;

### **Cessação pelo advento do termo**

Se o contrato de trabalho por prazo determinado chega ao seu fim em razão do advento de seu termo, tem a terminação normal do referido pacto.

São devidos as seguintes verbas rescisórias:

- a) saldo salarial;
- b) férias vencidas e proporcionais;
- c) 13º salário vencidos e proporcionais;
- e) saque dos depósitos do FGTS.

Ressalta-se que não cabe a indenização de 40% do FGTS nem o seguro desemprego.

### **11.0 - Procedimento da rescisão do contrato de trabalho**

*Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.*

*Foi extinta pela lei 13.467 de julho de 2017 a necessidade de proceder a rescisão contratural perante o sindicato ou Ministério do Trabalho*

***SUMULA 30 DO TRT/2º REGIÃO. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO DE TRABALHO COM MAIS DE UM ANO DE VIGÊNCIA. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO. EFEITOS.***  
*A ausência de homologação, de que trata o artigo 477, § 1º, da CLT, não invalida o pedido de demissão demonstrado por outros meios de prova.*

De acordo com o Decreto-lei 779/69, em se tratando de empregados da União, Distrito Federal, Estados, Municípios, autarquias e fundações de direito público que não explorem atividade econômica, presumem-se válidos os recibos de quitação ou demissão de seus empregados, ainda que não submetidos a assistência ao sindicato ou Ministério do Trabalho.

***§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.***

Foi extinta pela lei 13.467 de julho de 2017 que quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência seria prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

***§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:***

- I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou*
- II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.*

O pagamento devido ao empregado será efetuado no ato da própria homologação da rescisão em dinheiro ou cheque visado.

Não se admite pagamento em parcelas ou a prestação.

Há possibilidade do pagamento ser efetuado mediante depósito bancário em conta corrente do empregado, desde que o estabelecimento bancário seja mesma cidade do local do trabalho

**§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado .**

A compensação do § 5º é restrito a verbas de natureza salarial. Caso o valor devido ao empregador ultrapasse o valor da remuneração, este deverá acionar a Justiça do Trabalho para buscar a diferença.

#### ***SUM 18 - COMPENSAÇÃO***

***A compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista.***

A Lei 13.172/15 prevê a possibilidade, salvo disposição contratual em contrário, de desconto de até 35% das verbas rescisórias devidas para o pagamento de empréstimos, financiamento, cartões de crédito, limitado o total de descontos a um mês de remuneração, conforme § 5º do art. 477.

**§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.**

Foi extinta pela lei 13.467 de julho de 2017 o prazo para pagamento de até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

***OJ-SDII-14 AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA. VERBAS RESCISÓRIAS. PRAZO PARA PAGAMENTO.***

***Em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida.***

***OJ-SDII-162 MULTA. ART. 477 DA CLT. CONTAGEM DO PRAZO. APLICÁVEL O ART. 132 DO CÓDIGO CIVIL DE 2002 .***

***A contagem do prazo para quitação das verbas decorrentes da rescisão contratual prevista no artigo 477 da CLT exclui necessariamente o dia da notificação da demissão e inclui o***

*dia do vencimento, em obediência ao disposto no artigo 132 do Código Civil de 2002 (artigo 125 do Código Civil de 1916).*

Foi extinta pela lei 13.467 de julho de 2017 o § 7º do art. 477 que dispunha que o ato da assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador.

***OJ-SDC-16. TAXA DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL. ILEGALIDADE***

*É contrária ao espírito da lei (art. 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do Sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa para homologação de rescisão contratual, a ser paga pela empresa a favor do sindicato profissional.*

O ato homologatório exige a presença física do empregado e em caso de sua morte, de seus beneficiários habilitados para tanto, nos termos da IN 03/2002 e 12/2009 do MTE

*§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o ao infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora .*

***SUM-388 MASSA FALIDA. ARTS. 467 E 477 DA CLT. INAPLICABILIDADE***

*A Massa Falida não se sujeita à penalidade do art. 467 e nem à multa do § 8º do art. 477, ambos da CLT.*

***OJ-SDC-16. TAXA DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL. ILEGALIDADE***  
*É contrária ao espírito da lei (art. 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do Sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa para homologação de rescisão contratual, a ser paga pela empresa a favor do sindicato profissional.*

***SUMULA 33 DO TRT/2º REGIÃO.- MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. CABIMENTO.***

*I. A rescisão contratual por justa causa, quando afastada em juízo, não implica condenação na multa.*

*II. O reconhecimento mediante decisão judicial de diferenças de verbas rescisórias não acarreta a aplicação da multa.*

*III. A rescisão do contrato de trabalho por justa causa patronal não enseja a imposição da multa.*

***SÚMULA 462. MULTA DO ART. 477, § 8º DA CLT. INCIDENCIA. RECONHECIMENTO JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO.***

*A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.*

Trata-se da denominada homologação da rescisão do contrato de trabalho. A denominação correta é assistência da rescisão.

O pedido de demissão do empregado estável só será válido com a assistência do sindicato, Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

Nos termos da IN 03/2002 do MTE e art. 7º da CLT, desnecessária a rescisão de empregador doméstico perante órgão administrativo.

*§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.*

### **11.1 - Sumula 330**

*SUM-330 QUITAÇÃO. VALIDADE.*

*A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.*

*I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.*

*II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.*

Tal sumula apenas se refere a homologação realizada pelo sindicato e visa interpretar o § 2º do art. 477.

*Parcela* tem o significado de prestação, pedaço. Parcela não é sinônimo de direito, sendo assim, não são quitados os direitos do empregado.

*Título* tem o significado de assunto, denominação.

A quitação de parcela importa em quitação do valor, pois não será quitado o que o empregado não recebeu

O uso do advérbio apenas refere-se as parcelas que estão sendo quitadas e não ao total ou a tudo o que é devido ao empregado, demonstrando que o que não foi pago se encontra ainda devido ao empregado. Se não houvesse o uso do advérbio apenas a quitação poderia ser total. (MARTINS)

*Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.*

*Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.*

## 12.0 - Jornada de Trabalho

É o montante de horas de um dia de labor.

São computadas não só o tempo efetivamente trabalhado, mas também o tempo a disposição do empregador.

São três as teorias sobre a abrangência da jornada de trabalho:

a) Teoria do tempo efetivamente trabalhado, não se computando as paralisações, como os intervalos;

b) Teoria do tempo a disposição do empregador, é o mais abrangente, considerando como jornada de trabalho não só o tempo de efetivo serviço, como o tempo à disposição do empregador.

### *SUM-118. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS.*

*Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada .*

c) Teoria do tempo *in itinere*: considera como jornada de trabalho todo o período, desde o momento em que o empregado se dirige ao trabalho até quando ele retorna para a sua casa.

Nenhum dos sistemas é unicamente adotado, mas um sistema híbrido, considerando a jornada de trabalho o tempo de serviço, a disposição do empregador e as horas *in itinere*.

## 12.1- Natureza jurídica

São duas as teorias sobre a natureza jurídica da jornada de trabalho:

a) Natureza jurídica de norma de ordem pública, já que há interesse social na sua limitação, em proteção da saúde e da vida do trabalhador, bem como a sua dignidade como pessoa.

b) Natureza jurídica de norma privada, já que esta inserido como uma das condições essenciais do contrato de trabalho. É possível, dentro da autonomia da vontade, convencionar a respeito das condições de jornada.

## 12.2 - Classificação

No que tange a duração, pode ser classificada:

a) Normal, ou comum, são as oito horas diárias, de acordo com previsão constitucional, ou menor de acordo com previsão legal ou convencional;

b) Extraordinária, ou suplementar, são as excedentes ao horário normal.

Quanto ao período:

a) Diurna, quando o horário ocorre, no meio urbano, das 5h as 22h;

b) Noturna, quando o horário urbano é das 22h as 5h, na agricultura é das 21h as 5h e na pecuária é das 20h as 4h.

### 12.3 - Fundamentos para a limitação da jornada de trabalho

#### ***Psíquica e psicológica***

O trabalho intenso, com jornada extenuante, causa esgotamento psíquico e psicológico no trabalhador, afetando a sua saúde mental e capacidade de concentração, podendo gerar doenças ocupacionais e esgotamento profissional.

#### ***Física***

O labor em jornadas de elevada duração geram fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, aumentando o risco de acidentes de trabalho.

#### ***Social***

Necessário para o sociedade que o trabalhador exerça outras atividades na comunidade em que vive, bem como no seio familiar

#### ***Econômica***

Jornadas de trabalho excessivas deixam que as empresas contratem mais funcionários, deixando de gerar renda e impostos.

#### ***Humana***

Para que seja preservada a sua dignidade, o trabalhador não pode ser exposto a jornada extenuante, fato que afeta a sua saúde e sua vida.

### 12.4 - Duração Normal da jornada

A Constituição Federal de 1988, no seu art. 7º, inciso XIII, prevê que a duração normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no seu art. 4º, Considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

### 12.5 - Horas *in itinere*

*Art. 58 § 2 O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.*

### 12.6- Variação de registro de ponto de horário

*Art. 58 § 1º. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.*

*Art. 4º § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:*

*I - práticas religiosas;*

*II - descanso;*

*III - lazer;*

*IV - estudo;*

*V - alimentação;*

*VI - atividades de relacionamento social;*

*VII - higiene pessoal;*

*VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”*

**SUM-366 CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO.**

*Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.*

**SÚMULA Nº 449. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE.**

*A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.*

**SUM-338 JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA**

*I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.*

*II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.*

*III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.*

*SUMULA 50 DO TRT/2º REGIÃO. HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO. AUSÊNCIA DE ASSINATURA DO EMPREGADO. VALIDADE.*

*A ausência de assinatura do empregado nos cartões de ponto, por si só, não os invalida como meio de prova, pois a lei não exige tal formalidade.*

O registro de ponto indicando horários de efetivo labor inferiores ao correto e ajustado horário de trabalho, desde que estas variações não excedam cinco minutos, não será debitadas nem remuneradas. Não há violação dos deveres do empregado, não se configurando justa causa. Não há o dever de remunerar horas extras.

A limitação é de 10 minutos diários.

Caso as variações do horário lançadas no registro de ponto, excedentes do limite legal, resultem em horário de trabalho efetivo inferior a jornada normal, ficará afastada a vedação de serem descontadas da jornada de trabalho, com as consequências jurídicas daí decorrentes.

#### **12.7- Trabalho em regime de tempo parcial**

*Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.*

*§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.*

*§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.*

*§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.*

*§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.*

*§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.*

*§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.*

*§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.*

Trata-se de regra justa, que observa o princípio da igualdade material, pois se o empregado trabalha em jornada reduzida, deve receber o salário proporcional ao tempo trabalhador.

Questiona a jurisprudência a manifestação do empregado, no curso do contrato de trabalho, de modificar o contrato de regime

integral para regime parcial. Em tal indagação deve ser verificada a manifestação de vontade do empregado e a existência de previa autorização em instrumento coletivo.

De acordo com o § 4º do art. 59 celetista, é proibido as empresas que os empregados sob regime parcial prestem horas extras.

#### **12.8 - Trabalho em regime de escala de revezamento**

*SUM-360.TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL.*

*A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.*

*SUM-423.TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.*

*Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.*

*OJ-420.TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA COM EFICÁCIA RETROATIVA. INVALIDADE.*

*É inválido o instrumento normativo que, regularizando situações pretéritas, estabelece jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento*

*SÚMULA Nº 55 DO TRT/2º REGIÃO.TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO - CARACTERIZAÇÃO - VALIDADE DA JORNADA DE OITO HORAS PRORROGADA POR ACORDO COLETIVO - PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS.*

*I - O turno ininterrupto de revezamento caracteriza-se pela alternância das turmas, perfazendo 24 horas de trabalho, sem interrupção da atividade produtiva, não importando a periodicidade da alternância, podendo ser semanal, quinzenal ou mensal.*

*II - No trabalho em turnos ininterruptos de revezamento em jornada de oito horas são devidos não apenas o adicional, mas a 7ª e a 8ª horas acrescidas do adicional de horas extras.*

O trabalhador que trabalha em regime de revezamento tem direito a jornada especial, reduzida, em razão do maior desgaste físico-psicológico dele decorrente, com prejuízos a saúde e convívio familiar.

É trabalho prestado em turnos de revezamento, ou seja, nos períodos de manhã, tarde e noite (ou mesmo de dia e de noite), os quais são alterados após certo período, que pode ser semanal, quinzenal ou mensal, passando ao turno seguinte.

Para esta espécie de labor, a jornada diária é de 6 horas.

Contudo, mediante acordo ou convenção coletiva, a jornada pode ser estendida até a oitava diária. E as sétimas e oitavas horas

serão remuneradas como hora normal. Somente cabe pagamento da sétima e oitava como horas extras se inexistir acordo ou convenção coletiva de trabalho.

***OJ-SDII-275 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORISTA. HORAS EXTRAS E ADICIONAL. DEVIDOS.***

*Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional.*

**12.9 -Excluídos do regime de controle de jornada de trabalho**

*Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:*

*I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;*

*II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.*

*Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).*

*III - os empregados em regime de teletrabalho*

A primeira hipótese, do inciso I, refere-se a empregados que exercem atividade externa incompatível com o a fixação do horário de trabalho, devendo ser anotada na CPTS e no registro de empregados tal condição. Estes dois requisitos não são da essência do ato, mas elementos probatórios, podendo ser suprimidos por outras provas admitidas em direito. Sob o tema:

***OJ-SDII-332 MOTORISTA. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DE JORNADA POR TACÓGRAFO. RESOLUÇÃO Nº 816/1986 DO CONTRAN.***

*O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa*

A segunda hipótese de exclusão de aplicação das normas de duração de trabalho se aplica aos gerentes.

É gerente aquele que tem poderes de gestão, como admitir ou demitir funcionários, adverti-los, puni-los, suspende-los, de fazer compras e vendas em nome do empregador, sendo aqueles que tem subordinados, pois não se pode falar num chefe que não tem chefiados (MARTINS).

O conceito de gerente evoluiu, diminuindo a concentração de poderes numa só pessoa, mas ainda exigindo o cargo de chefia tendo

sob sua orientação e coordenação de departamento ou filial da empresa.

Além do controle de jornada, afasta-se a incidência dos intervalos intrajornada, adicional noturno e descansos, salvo o semanal remunerado.

Requisito não essencial para a configuração do cargo de confiança é de que a gratificação de função, ou mesmo o salário, seja no mínimo 40% superior aos seus subordinados.

A CLT cria uma presunção de que tais empregados não estão submetidos ao controle de horário, contudo se o empregado de desimcumbir do seu ônus de provar a ocorrência de fiscalização, serão devidas as horas extras.

### **12.11- Prorrogação da jornada de trabalho**

*Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.*

*§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.*

*§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.*

*§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.*

*§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.*

*“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.*

*Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”*

*Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.*

*Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.*

### **Acordo de prorrogação da jornada de trabalho**

O limite é de duas horas extras por dia, contudo, se forem prestadas horas extras acima do referido limite, ou mesmo sem a existência de acordo de prorrogação, o empregado faz jus ao seu regular recebimento, restando ao empregador penalidade administrativa.

*SUM-376 HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS.*

*I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exige o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.*

*II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT.*

#### **Prorrogação de jornada decorrente de necessidade imperiosa**

*Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.*

*§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.*

*§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.*

É necessidade imperiosa:

a) motivo de força maior, como uma tempestade que atinge parte da obra em construção, necessitando de prorrogação de jornada para reparos urgentes;

b) realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja execução possa acarretar prejuízo manifesto, como a exigência de empresa alimentícia de prorrogação de jornada para o congelamento de mercadoria recebida.

Diante da imprevisibilidade da necessidade de horas extras, a prorrogação pode ser exigida, ainda que sem acordo.

Na hipótese de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, o trabalho não pode exercer 12 horas, o que resulta de no máximo 04 horas extras.

No caso de força maior não há limite para a prorrogação de jornada.

#### **Prorrogação para recuperação de tempo de não realização de trabalho**

*§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente*

A aplicabilidade deste parágrafo do art. 61 é restrita aos casos de impossibilidade de realização de trabalho, por causas

acidentais ou de força maior, em que se admite prorrogação de jornada para recuperar o tempo perdido.

Esta modalidade de horas extras sofre limitações:

a) até duas horas extras por dia, não excedendo 10 horas de labor;

b) até 45 dias por ano;

c) previa autorização de órgão de fiscalização do trabalho.

#### **12.12- Compensação da jornada de trabalho**

Trata-se de forma de prorrogação de jornada de trabalho, mas sem pagamento das horas extras, por serem objeto de dedução ou abatimento em dia diverso.

A CF/88, no inciso XIII do art. 7º faculta a compensação de horários e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O acordo deve observar o limite de 10 horas de trabalho por dia e fixar, no máximo, o período de um ano para a prorrogação de jornada e as compensações.

#### **SUM-85 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

*I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.*

*II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.*

*III. O mero não-atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.*

*IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.*

O inciso III disciplina o caso de ocorrer de fato a compensação da jornada, mas sem observar os requisitos formais previsto (acordo escrito, convenção ou acordo coletivo), o empregado não tem o direito ao pagamento das horas extras em si, mas apenas o adicional de horas extras. Neste caso, as horas foram devidamente remuneradas através da compensação.

Para os menores de idade, motorista rodoviário e os comerciários, conforme art. 3º da lei 12.790/13, é vedado acordo individual, sendo permitido somente por meio de instrumento coletivo a compensação de jornada de trabalho.

No que tange ao trabalho em ambiente insalubre, a discussão foi pacificada:

*SUM-349 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE.*

*A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).*

Ou seja, para acordo de compensação de horário em atividade insalubre não se exige licença previa de autoridade em materia de higiene do trabalho, mas exige que seja de natureza coletiva.

### **12.13 – Banco de Horas**

O banco de horas não é propriamente sistema de compensação nem de prorrogação. Ele, na verdade, é um instituto singular que cumula o que de pior existe nos mencionados sistemas. Por meio dele se cumula a exigibilidade de prestação de horas suplementares sem prévio aviso e sem qualquer pagamento com a imprevisibilidade dos instantes de concessão das folgas compensatórias.

Desde que implantado mediante negociação coletiva, o banco de horas autoriza o empregador a exigir do empregado a prestação de jornada suplementar até o limite máximo de dez horas diárias, sem, por conta disso, gerar retribuição de qualquer natureza. As horas excedentes da jornada legal ou convencional são, então, lançadas num "banco" e ali acumuladas com o fim especial de, num futuro definido exclusivamente pelo empregador, serem trocadas por folgas compensatórias.

Essa troca deve ser paulatinamente promovida por iniciativa do empregador, sob pena de serem pagas como extraordinárias quando for obtido o limite de quarenta e quatro horas acumuladas ou for alcançado o limite temporal de um ano de permanência no "banco" (o que ocorrer primeiro). Veja-se o intrincado texto regente do "banco de horas":

*Art. 59 da CLT. [...]*

*§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (Redação dada ao parágrafo pela Medida Provisória n. 2.164-41, de 24-8-2001, DOU, 27-8-2001, em vigor conforme o art. 2º da EC 32/2001).*

*§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão .*

Perceba-se que o "banco de horas" tem, diante do quanto aqui expandido, três caracteres importantíssimos:

1º) Somente pode ser ajustado por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo imune à aplicabilidade do entendimento constante da Súmula 85, I e II, do TST63.

2º) A acumulação de horas sujeita-se ao limite máximo de um ano de permanência ou, observado o que ocorrer primeiro, ao limite consistente da "soma das jornadas semanais de trabalho previstas". Como é ininteligível o conceito indicativo da "soma das jornadas semanais de trabalho previstas", admite-se que o limite de quantidade de horas acumuladas coincide com a carga horária semanal máxima legal (geral ou especial) ou contratual, multiplicada pelo número de semanas existentes dentro de um ano.

3º) Não se pode considerar como hora suscetível de ingressar no "banco" qualquer uma excedente do limite máximo de dez horas diárias.

#### **12.14 - Trabalho noturno**

São as hipóteses de labor noturno:

- a) Urbano: das 22h de um dia as 5h do dia seguinte;
- b) Lavoura: das 21h de um dia as 5h do dia seguinte;
- c) Pecuária: das 20h de um dia as 4h do dia seguinte.

Se forem verificadas de forma simultânea o labor nas duas áreas rurais, adota-se o critério de preponderância da atividade desempenhada.

O adicional para o labor noturno urbano é de 20% sobre a hora diurna.

O adicional para o labor noturno rural é de 25% sobre a hora diurna.

O adicional noturno pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos.

A hora do trabalho noturno urbano será computada como de 52min e 30seg, é a chamada hora noturna ficta.

A hora do trabalho noturno rural será computada como de 60min.

#### ***OJ-SDII-127 HORA NOTURNA REDUZIDA. SUBSISTÊNCIA APÓS A CF/1988.***

***O art. 73, § 1º da CLT, que prevê a redução da hora noturna, não foi revogado pelo inciso IX do art. 7º da CF/1988.***

Se o empregado trabalha durante o jornada noturna, prorrogando a jornada após as 5h, mesmo ultrapassando o horário noturno delimitado pela legislação, o referido labor pela manhã será remunerado com o adicional noturno. É que diz o inciso II da Sumula 60:

*SUMULA 60. ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO*

*I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.*

*II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.*

Não se pode confundir prorrogação de trabalho noturno com horário misto, que é previsto no § 4º do art. 73: Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. Assim, se o labor inicia as 21h e termina as 4h, somente a partir da 22h registra-se o direito ao adicional e a hora reduzida noturna. Se o horário de trabalho é das 20h até as 7h do dia seguinte, o labor das 20h até as 22h é horário diurno, das 22h até as 5h é horário noturno, e das 05h até as 7h também é noturno por prorrogação de labor noturno.

Se ocorre mudança de horário noturno para diurno, deve ser suprimida o adicional.

*SUMULA 265. ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO*

*A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.*

De acordo com 313 do STF, é devido o adicional noturno em regime de revezamento, bem como é devido independentemente da natureza de atividade do empregador.

*OJ-SDII-395. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORA NOTURNA REDUZIDA. INCIDÊNCIA.*

*O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal.*

Aos portuários, de acordo com a lei 4.860/65 a hora noturna é das 19h as 7h e sua contagem é dde 60min.

*SUM-65 VIGIA*

*O direito à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos aplica-se ao vigia noturno.*

*SUM-112 TRABALHO NOTURNO. PETRÓLEO*

*O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados, por meio de dutos, é regulado pela Lei nº 5.811, de 11.10.1972, não se lhe aplicando a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos prevista no art. 73, § 2º, da CLT*

*SUM-140 VIGIA*

*É assegurado ao vigia sujeito ao trabalho noturno o direito ao respectivo adicional*

*OJ-SDII-388 JORNADA 12X36. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERÍODO NOTURNO. ADICIONAL NOTURNO. DEVIDO.*

*O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.*

**12.15- Intervalo para Descanso**

É o período de ausência de trabalho destinado a repouso e alimentação do empregado. Pode ser dentro da jornada de trabalho, intrajornada, ou entre um dia e outro de labor, interjornada.

**12.16- Intervalo intrajornada**

**Intervalo para descanso e refeição**

*Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.*

*§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.*

*§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.*

*§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.*

*§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.*

Se a jornada de trabalho for até 04 horas, o empregado não tem direito a nenhuma intervalo.

Se a jornada de trabalho não excede 06 horas, é obrigatório um intervalo de 15min.

Se a jornada de trabalho excede 6 horas, é obrigatório o intervalo intrajornada de uma a duas horas. Este limite máximo pode ser ultrapassado mediante acordo escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Os limites de jornada são de importante observância

**SUM-118. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS.**

*Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada .*

Contudo, a concessão de intervalo intrajornada de acordo com o art. 71 da CLT não serão computados na duração do trabalho.

A concessão de intervalo para descanso e refeição é medida de higiene, saúde e segurança do trabalho.

*Súmula nº 437 do TST - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT.*

*I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.*

*II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.*

*III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.*

*IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.*

**SUMULA 29 DO TRT/2º REGIÃO. PRORROGAÇÃO HABITUAL DA JORNADA CONTRATUAL DE 06 (SEIS) HORAS. INTERVALO INTRAJORNADA DE UMA HORA. DEVIDO.**

*É devido o gozo do intervalo de uma hora, quando ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas. A não concessão deste intervalo obriga o empregador a remunerar o período integral como extraordinário, acrescido do respectivo adicional, nos termos do art. 71, § 4º da CLT.*

**Sumula 61 do TRT/15 - "COMISSIONISTA PURO. INTERVALO INTRAJORNADA. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO.** A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação a empregado comissionista puro, sujeito a controle de horário, implica o pagamento total do período correspondente com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, na esteira do item I da Súmula 437 do TST.

**Sumula 64 do TRT/15 - "INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE.** A despeito do reconhecimento constitucional dos ajustes coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do período intervalar assegurado no artigo 71, da CLT, destinado à refeição e descanso do

*empregado, por constituir norma de ordem pública, medida de higiene, saúde e segurança do trabalho."*

O simples fato da ausência de concessão de intervalo intrajornada acarreta o dever de pagar o período do intervalo não concedido, acrescido do adicional de 50%. Mesmo não ocorrendo a prorrogação da jornada de trabalho propriamente, se o intervalo não é concedido, torna-se devido o pagamento do período do intervalo não usufruído, acrescido com adicional de 50%.

### **Serviço de mecanografia e digitação**

Nos serviços de mecanografia, ou seja, datilografia, escrituração ou calculo, a cada período de 90 minutos de trabalho consecutivo são devidos 10 minutos de intervalos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Em razão dos avanços tecnológicos, vem a sumula 346 do TST:

***SUM-346.DIGITADOR.INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT.***

*Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.*

### **Serviços em frigorífico e camara fria**

Os empregados que laboram no interior das camaras frigoríficas, bem como os que movimentam mercadorias de ambiente quente para o normal e vice-versa, após 1h40min de trabalho continuo será assegurado 20min de repouso. O intervalo é computado na jornada de trabalho.

### **Serviços em minas e subsolo**

Aos trabalhadores em minas e subsolo, a cada 3h consecutivas de trabalho, é obrigatório uma pausa de 15min para repouso, que será computado na jornada de trabalho.

### **Intervalo para amamentação**

A mulher durante a jornada de trabalho tem o direito a dois descansos especiais, de 30min cada um, para amamentar o seu filho até os 06 meses de idade.

Corrente majoritária da jurisprudência considera que o intervalo deve ser computado na jornada de trabalho. Portanto, a sua supressão gera direito a indenização com adicional de 50%.

### **12.17- Intervalo interjornada**

Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso.

O intervalo interjornada não é computada como tempo de serviço, não sendo remunerado.

Possui natureza distinta do descanso semanal remunerado e dos feriados.

*SUM-110. JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO.*

*No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.*

*SUMULA 50 DO TRT/15º REGIÃO. INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA.*

*São devidas, como extraordinárias, as horas laboradas em prejuízo ao intervalo entre duas jornadas de trabalho previsto no art. 66 da CLT. Aplicação analógica do § 4º, do art. 71 da CLT.*

*SUMULA 26 DO TRT/2º REGIÃO. INTERVALO ENTRE JORNADAS. ARTIGO 66 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS.*

*A inobservância do intervalo mínimo de 11 horas previsto no art. 66 da CLT resulta no pagamento de horas extras pelo tempo suprimido.*

#### **12.18- Sobreaviso e prontidão**

*Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.*

.....

*§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.*

*§ 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.*

*§ 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas do prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.*

Considera-se de sobreaviso o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de sobreaviso será de máximo de 24 horas. As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

Considera-se de prontidão o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de 12 horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

*SUM-229. SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS.*

*Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.*

*OJ-SDII-49. HORAS EXTRAS. USO DO BIP. NÃO CARACTERIZADO O "SOBREAVISO".*  
*O uso do aparelho BIP pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.*

*SÚMULA 428 - SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT*

*I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.*

*II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso .*

## **12.19 - Jornadas especiais de trabalho**

### **Jornada 12 x 36**

*Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.*

*Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.*

*"Art. 60. ....*

*Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso*

*SUM-444. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE*

*É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.*

A parte final da sumula explica que as horas excedentes à oitava não serão remunerada como hora extras. Há uma tendência legislativa em ampliar o alcance da sumula 444, como no caso do motorista profissional, art. 235-F e aos domesticos, L.C. 150/15.

### **Semana Espanhola**

*OJ-SDII-323 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. "SEMANA ESPANHOLA".  
É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.*

*SUMULA 48 DO TRT/2º REGIÃO. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. "SEMANA ESPANHOLA". ACORDO TÁCITO. INVALIDADE. NECESSIDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO POR MEIO DE NORMA COLETIVA.*

*É inválida a adoção do regime de compensação denominado "semana espanhola" mediante ajuste tácito, sendo imprescindível a estipulação em norma coletiva.*

*SUMULA 58 DO TRT/2º REGIÃO. ESCALA 4X2. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. 12 HORAS DIÁRIAS. INVALIDADE. FERIADOS TRABALHADOS, REMUNERAÇÃO EM DOBRO.*

*1) É inválida a escala 4X2, prevista em norma coletiva, quando excedidos os limites legais de 8 horas diárias e 44 semanais.*

*2) Os feriados laborados na escala 4X2 devem ser remunerados em dobro, por ausência de compensação.*

### **Serviço de telefonia, telegrafia**

*Art. 227 - Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefone, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.*

Não abrangem o trabalho dos operadores de radiotelegrafia embarcados em navios ou aeronaves.

Também não abrangem os pertencentes a seções técnicas, revisão, expedição, entrega e balcão.

O labor aos domingos, feriados e dias santos deverão ser pagos como extraordinários.

*SUM-178 TELEFONISTA. ART. 227, E PARÁGRAFOS, DA CLT. APLICABILIDADE. É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT.*

Jurisprudência do TST vem considerando que o operador de telemarketing tem direito a jornada reduzida de 6h diárias e 36 semanais.

### **Musico profissional**

A duração diária do trabalho dos músicos é de no máximo 05 horas diárias.

Pode ser prorrogada em até 7 horas por força maior, festejos populares ou interesse nacional. O adicional salarial será de 100%.

O intervalo entre as apresentações é computado como tempo de serviço efetivo, salvo alimentação, que será de uma hora.

### **Operador cinematográfico**

*Art. 234 - A duração normal do trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes não excederá de seis horas diárias, assim distribuídas:*

*a) 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho em cabina, durante o funcionamento cinematográfico;*

*b) 1 (um) período suplementar, até o máximo de 1 (uma) hora para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção, ou revisão de filmes.*

### **Trabalhador em minas e subsolos**

*Art. 293 - A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas no subsolo não excederá de 6 (seis) horas diárias ou de 36 (trinta e seis) semanais.*

*Art. 294 - O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário.*

A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser elevada até 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, sujeita essa prorrogação à prévia licença da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser inferior a 6 (seis) horas diárias, por determinação do Ministério do Trabalho, tendo em vista condições locais de insalubridade e os métodos e processos do trabalho adota

### **Jornalistas profissionais**

Tais disposições se aplicam aos que nas empresas jornalísticas prestem serviços como jornalistas, revisores, fotógrafos, ou na ilustração, com as exceções nela previstas.

Entende-se como jornalista o trabalhador intelectual cuja função se estende desde a busca de informações até a redação de notícias e artigos e a organização, orientação e direção desse trabalho.

Consideram-se empresas jornalísticas, aquelas que têm a seu cargo a edição de jornais, revistas, boletins e periódicos, ou a distribuição de noticiário, e, ainda, a radiodifusão em suas seções destinadas à transmissão de notícias e comentários.

A jornada especial do jornalista profissional não se aplicam àqueles que exercem as funções de redator-chefe, secretário, subsecretário, chefe e subchefe de revisão, chefe de oficina, de ilustração, chefe de portaria e aos que se ocuparem unicamente em serviços externos.

*Art. 303 - A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite.*

*Art. 304 - Poderá a duração normal do trabalho ser elevada a 7 (sete) horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso do tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.*

*Parágrafo único - Para atender a motivos de força maior, poderá o empregado prestar serviços por mais tempo do que aquele permitido nesta Seção. Em tais casos, porém o excesso deve ser comunicado à Divisão de Fiscalização do Departamento Nacional do Trabalho ou às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, dentro de 5 (cinco) dias, com a indicação expressa dos seus motivos.*

### **Professor**

*Art. 318 - Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas .*

*Art. 319 - Aos professores é vedado, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames.*

*§ 1º - Não se exigirá dos professores, no período de exames, a prestação de mais de 8 (oito) horas de trabalho diário, salvo mediante o pagamento complementar de cada hora excedente pelo preço correspondente ao de uma aula .*

*OJ-SDII-206 PROFESSOR. HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE 50%.*

*Excedida a jornada máxima (art. 318 da CLT), as horas excedentes devem ser remuneradas com o adicional de, no mínimo, 50% (art. 7º, XVI, CF/1988).*

### **Empregado bancário**

*Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas continuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.*

*§ 1º - A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação.*

*§ 2º - As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.*

*Art. 225 - A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.*

*Art. 226 - O regime especial de 6 (seis) horas de trabalho também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias.*

*Parágrafo único - A direção de cada banco organizará a escala de serviço do estabelecimento de maneira a haver empregados do quadro da portaria em função, meia hora antes e até meia hora após o encerramento dos trabalhos, respeitado o limite de 6 (seis) horas diárias.*

Lei nº 10.556/02, de 13.11.02) fixa jornada de sete horas para empregados do BNDES e de suas subsidiárias (art. 7º) e de 8 horas para os empregados da FINEP (parágrafo único do art. 8º).

O número de dias de repouso semanal remunerado pode ser ampliado por convenção ou acordo coletivo de trabalho, como decorrência do exercício da autonomia sindical.

O divisor corresponde ao número de horas remuneradas pelo salário mensal, independentemente de serem trabalhadas ou não.

O divisor aplicável para cálculo das horas extras do bancário, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base na regra geral prevista no artigo 64 da CLT (resultado da multiplicação por 30 da jornada normal de trabalho), sendo 180 e 220, para a jornada normal de seis e oito horas, respectivamente.

A inclusão do sábado como dia de repouso semanal remunerado, no caso do bancário, não altera o divisor, em virtude de não haver redução do número de horas semanais, trabalhadas e de repouso.

O número de semanas do mês é 4,2857, resultante da divisão de 30 (dias do mês) por 7 (dias da semana), não sendo válida, para efeito de definição do divisor, a multiplicação da duração semanal por 5.

Em caso de redução da duração semanal do trabalho, o divisor é obtido na forma prevista na Súmula 431 (multiplicação por 30 do resultado da divisão do número de horas trabalhadas por semana pelos dias úteis).

#### **SUM-55.FINANCEIRAS.**

*As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.*

#### **SUM-102.BANCÁRIO.CARGO DE CONFIANÇA**

*I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos.*

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis.

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3.

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT.

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta.

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão-somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas.

#### **SUM-117 BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA.**

*Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.*

#### **SUM-239 BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS.**

*É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.*

#### **SUM-287 JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO.**

*A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.*

#### **OJ-SDII-178.BANCÁRIO. INTERVALO DE 15 MINUTOS. NÃO COMPUTÁVEL NA JORNADA DE TRABALHO.**

*Não se computa, na jornada do bancário sujeito a seis horas diárias de trabalho, o intervalo de quinze minutos para lanche ou descanso*

### **Médico**

Segundo o art. 8º da Lei nº 3.999/1961 a duração normal do trabalho dos médicos, salvo acordo escrito, será de, no mínimo, 2 horas e, no máximo, 4 horas diárias. Aos médicos e auxiliares que contratarem com mais de um empregador, não é permitido o trabalho além de 6 horas diárias.

Mediante acordo escrito, ou por motivo de força maior, poderá ser o horário normal acrescido de horas suplementares em número não excedente de duas.

*SUM-370 MÉDICO E ENGENHEIRO. JORNADA DE TRABALHO. LEIS NºS 3.999/1961 E 4.950-A/1966.*

*Tendo em vista que as Leis nº 3.999/1961 e 4.950-A/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias.*

Da análise da mencionada Súmula, conclui-se que o médico possui jornada de trabalho constitucionalmente prevista, com duração normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo e convenção coletiva de trabalho.

### **Motorista profissional**

Integram a categoria profissional de que trata a lei 13.103/15 os motoristas de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam a profissão nas seguintes atividades ou categorias econômicas:

I - de transporte rodoviário de passageiros;

II - de transporte rodoviário de cargas.

É direito dos motoristas profissionais ter a jornada de trabalho controlada e registrada de maneira fidedigna mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, a critério do empregador; e

O intervalo durante a jornada de trabalho poderá ser reduzido e/ou fracionado, e o inferior a 6 horas poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de, no máximo, 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos

os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera.

Será assegurado ao motorista profissional empregado intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo esse período coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pelo Código Brasileiro de Trânsito.

Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.

Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional empregado permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, o repouso diário pode ser feito no veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário ou em outro local que ofereça condições adequadas.

São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias.

As horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal.

Em nenhuma hipótese, o tempo de espera do motorista empregado prejudicará o direito ao recebimento da remuneração correspondente ao salário-base diário.

Quando a espera for superior a 2 (duas) horas ininterruptas e for exigida a permanência do motorista empregado junto ao veículo, caso o local ofereça condições adequadas, o tempo será considerado como de repouso. Durante o tempo de espera, o motorista poderá realizar movimentações necessárias do veículo, as quais não serão consideradas como parte da jornada de trabalho, ficando garantido, porém, o gozo do descanso de 8 (oito) horas ininterruptas.

Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos.

O empregado é responsável pela guarda, preservação e exatidão das informações contidas nas anotações em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou no registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo, ou nos rastreadores ou sistemas e meios eletrônicos, instalados nos veículos,

normatizados pelo Contran, até que o veículo seja entregue à empresa.

Nas viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o repouso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso.

É permitido o fracionamento do repouso semanal em 2 (dois) períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverão ser usufruídos no retorno da viagem. A cumulatividade de descansos semanais em viagens de longa distância de que trata o caput fica limitada ao número de 3 (três) descansos consecutivos.

O motorista empregado, em viagem de longa distância, que ficar com o veículo parado após o cumprimento da jornada normal ou das horas extraordinárias fica dispensado do serviço, exceto se for expressamente autorizada a sua permanência junto ao veículo pelo empregador, hipótese em que o tempo será considerado de espera.

Não será considerado como jornada de trabalho, nem ensejará o pagamento de qualquer remuneração, o período em que o motorista empregado ou o ajudante ficarem espontaneamente no veículo usufruindo dos intervalos de repouso.

Nos casos em que o empregador adotar 2 (dois) motoristas trabalhando no mesmo veículo, o tempo de repouso poderá ser feito com o veículo em movimento, assegurado o repouso mínimo de 6 (seis) horas consecutivas fora do veículo em alojamento externo ou, se na cabine leito, com o veículo estacionado, a cada 72 (setenta e duas) horas.

Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista profissional empregado em regime de compensação.'

É permitida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem, desde que essa remuneração ou comissionamento não comprometa a segurança da rodovia e da coletividade ou possibilite a violação das normas previstas nesta Lei.

É vedado ao motorista profissional dirigir por mais de 5 (cinco) horas e meia ininterruptas veículos de transporte rodoviário coletivo de passageiros ou de transporte rodoviário de cargas.

Serão observados 30 (trinta) minutos para descanso dentro de cada 6 (seis) horas na condução de veículo de transporte de carga, sendo facultado o seu fracionamento e o do tempo de direção desde que não ultrapassadas 5 (cinco) horas e meia contínuas no exercício da condução.

Serão observados 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas na condução de veículo rodoviário de passageiros, sendo facultado o seu fracionamento e o do tempo de direção.

O condutor é obrigado, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, a observar o mínimo de 11 (onze) horas de descanso, que podem ser fracionadas, usufruídas no veículo

### **13.0 - Remuneração**

Remuneração consiste no somatório da contraprestação paga diretamente pelo empregador, seja em pecunia, utilidades ou quantia recebida de terceiros como a gorjeta.

Salário é a contraprestação paga diretamente pelo empregador.

A remuneração é característica da onerosidade contratual, visto que um requisitos caracterizadores da relação de emprego é a onerosidade.

*Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.*

### **13.1 Natureza jurídica do salário**

São varias as teorias que surgiram para explicar a natureza judica do salario:

a) Salário é preço de trabalho. Teoria típica da época em que se considerava o trabalho como mercadoria, fato proibido pelo Tratado de Versallhes de 1919.

b) Salário é indenização. Teoria que sustenta que o empregador paga ao empregado uma indenização pelas energias dispendidas em virtude do contrato de trabalho.

c) Salário é alimento. Criticável, já que o salario não visaum gênero essencial, o alimento, mas habitação, higiene, transporte, educação.

d) Salário é contraprestação pelo serviço prestado. Defendida por Orlando Gomes e Elson Gottschalk, só há salario quando há trabalho. A critica reside no fato de reduzir o salario a uma moeda de troca, a semelhança dos contratos de direito comum.

e) Salario é dever de retribuição. A remuneração não é só pelos serviços prestados, mas pelo fato do empregador se colocar a disposição do empregador, subordinando ao plano da organização do trabalho alheio e nele baseando a sua existência.

### **13.2 - Características do salario**

a)Carater alimentar: o salario objetiva prover o sustento do trabalhador e de sua familia;

b)Comutatividade: há um equivalencia entre o serviço prestado e o valor pago;

c)Sinalagmático: o empregado tem a obrigação de prestar serviços e o direito de receber salario enquanto que o empregador tem o direito de exigir que o labor do empregado e o dever de remunera-lo;

d)Forfetário: executado o serviço, o salario é sempre devido, mesmo em dispensa por justa causa;

e)Duração ou continuidade: o contrato de trabalho é de trato sucessivo, em que direitos e obrigações se renovam a cada periodo, sendo que após cada mês laborado, nasce a obrigação de receber salario;

f)Pós-numericario: é devido salario somente após a prestação de serviço;

g)Irredutibilidade: de regra, salario é irredutivel;

h)Natureza composta: o salario não precisa ser pago somente em dinheiro, mas pode ser quitado parcialmente em utilidades;

i)Determinação heteronoma: limitação da autonomia da vontade do empregado e empregado, ocorre na intervenção do Estado estipulando salario minimo e das Convenções Coletivas de Trabalho determinado o piso minimo da categoria.

j)Essencialidade: não há contrato de trabalho sem o requisito da onerosidade;

l)indisponibilidade: o salário não pode ser objeto de renuncia ou transação prejudicial ao trabalhador

### **13.3 - Princípios de proteção ao salario**

#### **Princípio da irredutibilidade salarial**

O salário é irredutivel, não se permitindo a redução salarial do trabalhador.

A exceção a esta regra é quando a empresa, enfrentando dificuldade financeira momentanea em honrar o valor integral dos salarios, objetivando preservar o empregado dos trabalhadores, negocia com o sindicato um acordo coletivo de trabalho - ACT - redução salarial temporaria (máximo de 02 anos).

*Art. 7º VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo*

#### **Princípio da intangibilidade**

O trabalhador tem o direito de receber integralmente, abstendo o empregador de efetuar descontos no salario, salvo hipoteses legais.

#### 13.4 - Modos de aferição do salário

##### **a) Tempo trabalhado ou a disposição do empregador:**

Neste caso não será levado em conta a produção ou o resultado. Nessa modalidade, verifica-se a fixação do salário por hora, dia, semana, quinzena ou mês, não se vislumbrando o resultado, mas o tempo a disposição.

*Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.*

##### **b) Resultado obtido em função da produção:**

Deve ser levado em conta o serviço realizado, independentemente o tempo despendido. Estão incluídos os empregados que recebem em razão das peças produzidas, do trabalhos executados, das comissões ou porcentagens de negócios.

O art. 7º, VII da CF/88 garante a quem recebe remuneração variável pelo menos um salário mínimo da título de salário, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.

##### *SUM-340 COMISSIONISTA. HORAS EXTRAS.*

*O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.*

##### **c) Tarefa realizada em determinado tempo:**

A remuneração é fixada na modalidade tarefa, na qual o empregado deve realizar durante a jornada de trabalho as tarefas determinadas pelo empregador. Cumpridas as tarefas, mesmo antes do fim da jornada diária, tem o empregado a faculdade de se retirar da empresa.

#### 13.5 - Normas de proteção ao salário

De acordo com o art. 168 do Código Penal, a retenção dolosa de salário constitui crime de apropriação indebita.

O Decreto-lei 368/68, define mora contumaz o atraso ou sonegação de salários por período igual ou superior a 03 meses. Os diretores, socios, gerentes, dirigentes de empresa estarão sujeitos a pena de detenção de 1 mês a 1 ano.

A lei 11.101/05 somente considera crédito privilegiado na falência aos limitados a 150 salários mínimos, por credor, sendo os saldos que excederem este limite enquadrados com créditos quirografários. Os créditos trabalhistas devidos aos trabalhadores que continuarem prestando serviços a massa falida após a

decretação de quebra da empresa serão considerados extraconcurais e serão pagos com procedencia a qualquer outro.

*Art 7º X CF/88: proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa*

*Art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida*

*Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.*

*§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido*

*OJ-SDII-159 DATA DE PAGAMENTO. SALÁRIOS. ALTERAÇÃO.*

*Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo, a alteração de data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único, do art. 459, ambos da CLT.*

*INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 1/1989 MTE*

*Para efeito de orientação quanto ao prazo para o pagamento dos salários as Delegacias Regionais do Trabalho deverão observar o seguinte:*

*I – na contagem dos dias será incluído o sábado, excluindo-se o domingo e o feriado, inclusive o municipal;*

*II – quando o empregador utilizar o sistema bancário para o pagamento dos salários, os valores deverão estar à disposição do empregado, o mais tardar, até o quinto dia útil;*

*III – quando o pagamento for efetuado através de cheque, deve ser assegurado ao empregado:*

*a) horário que permita o desconto imediato do cheque;*

*b) transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a utilização do mesmo.*

*IV – o pagamento estipulado por quinzena ou semana, deve ser efetuado, até o quinto dia após o vencimento;*

*V – constatada a inobservância das disposições contidas nesta instrução caberá ao Fiscal do Trabalho a lavratura de auto de infração.*

*SUM-381 CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT*

*O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º.*

*Art. 463 - A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.*

*§ unico - O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.*

*Art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.*

*§ único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.*

*Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior .*

**SÚMULA Nº 452. DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. DESCUMPRIMENTO. CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO NÃO OBSERVADOS. PRESCRIÇÃO PARCIAL.**

*Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.*

### **13.5 - Garantia do salário perante credores do empregado**

Conforme redação do art. 649, inciso IV do CPC, o salário é impenhorável. Tal disposição legal é reforçada pela lei 11.382/06, que também considera salário, subsídio, soldo, remuneração, pensão, pecúlio, aposentadoria impenhorável.

Exceção a regra é a penhora para pagamento de pensão alimentícia, segundo § do art. 649.

Tal impenhorabilidade não se estende a aplicações financeiras, contudo, depósito em caderneta de poupança é impenhorável até o limite de 40 salários mínimos.

### **13.6 - Garantias do salário perante credores do empregador**

O art. 186 do Código Tributário Nacional, lei complementar 5.172/66, estabelece que os créditos tributários prefere a qualquer outro, ressalvado os decorrentes da legislação do trabalho ou do acidente de trabalho.

Conforme lei 11.101/05, os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 salários mínimos por credor e os decorrentes de acidente de trabalho tem privilégios sob todos os demais créditos da falência. Ressalta-se que o limite de 150 é aplicado apenas ao trabalhista e não ao acidentário. O saldo restante é considerado quirografário, sem qualquer privilégio.

Os créditos oriundos de remuneração devido ao administrador judicial e seus auxiliares são considerados extraconcursais, devendo ser pagos com precedência sobre os demais.

Havendo disponibilidade em caixa, serão pagos imediatamente os créditos de natureza salarial vencidos nos 3 meses anteriores a decretação da falência, até o limite de 05 salários mínimos por trabalhar.

### 13.7 - Tipos de salario

#### **Salário básico**

Salário basico é aquele pago simplesmente em dinheiro, neste caso simples, ou em diheiro e utilidades, salario composto.

O salario não poderá ser pago exclusivamente em utilidades, devendo ser pago pelo menos 30% em dinheiro, de acordo com o art. 82 § único e 458 § 1º.

#### **Salário minimo**

As primeiras leis sobre o salario mínimo foram na Australia em 1896. A Convenção da OIT nº 26 de 1928 foi a primeira a dispor.

No Brasil, foi introduzida na Constituição de 1934.

*Art. 76 da CLT - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.*

*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;*

#### **Salário Real**

Termo empregado pela doutrina para demonstrar a quantidade de bnes que o empregado poderá com ele adquirir.

#### **Salario-base**

Importancia fixa mensal, ante de outros acréscimos ou vantagens, incentivos ou benefícios a qualque titulo.

#### **Salário supletivo**

Modalidade salarial fixada pelo Poder judiciário com o objetivo de suprir omissão do contrato a respeito do quantum a ser percebido pelo empregado.

*Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante*

#### **Salário de Categoria**

É aquele fixado por sentença normativa, acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

### **Salário Profissional**

É a contraprestação fixada por lei ou norma coletiva para determinada profissão.

Engenheiros, arquitetos, agrônomos, veterinários ou químicos que tenham uma jornada diária de seis horas fazem jus ao salário profissional de 6 vezes o salário mínimo.

Médicos e dentistas que prestam serviços como empregados a pessoa de direito privado tem como salário profissional a base de 3 vezes o salário mínimo e seus auxiliares 2 vezes.

#### *SUM-143 SALÁRIO PROFISSIONAL.*

*O salário profissional dos médicos e dentistas guarda proporcionalidade com as horas efetivamente trabalhadas, respeitado o mínimo de 50 (cinquenta) horas.*

#### *SUM-370 MÉDICO E ENGENHEIRO. JORNADA DE TRABALHO. LEIS NºS 3.999/1961 E 4.950-A/1966.*

*Tendo em vista que as Leis nº 3.999/1961 e 4.950-A/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias.*

### **13.8 - Gorjeta**

É o pagamento feito por um terceiro em dinheiro, e não pelo empregador. Não integra o salário do trabalhador, que é pago diretamente pelo empregador.

Há as gorjetas próprias, concedidas espontaneamente, e as impróprias, concedidas compulsoriamente. A legislação não faz distinção entre elas.

O Brasil adota o sistema facultativo de gorjeta, sendo que o cliente não é obrigado a pagar, mesmo que incluída na conta.

A remuneração não poderá ser fixada exclusivamente na base da gorjeta. Portanto, mesmo que o trabalhador receba gorjetas, cujo valor supere o salário mínimo, assim mesmo deverá o empregador pagar ao obreiro o piso da categoria.

A gorjeta não servirá de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e descanso semanal remunerado:

*Art. 457, § 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que fôr cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.*

#### *SUM-354 GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES.*

*As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.*

### **13.9 - Salário utilidade ou *in natura***

Trata-se de verba salarial paga em bens ou utilidades como alimentação, habitação, vestuário e outras prestações *in natura* que o empregador, por força do contrato ou de costume, fornece habitualmente ao empregado.

São os bens pagos pelo empregador ao empregado em troca do serviço prestado.

As utilidades salariais são aquelas que se destinam a atender as necessidades individuais do trabalhador, de tal modo que, se não as recebesse, ele deveria despende parte de seu salário para adquiri-las.

*Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas .*

São requisitos configuradores do salário utilidade:

- a) Fundamento contratual;
- b) Habitualidade;
- c) Comutatividade;
- d) Suprimento das necessidades vitais do empregado.

Se a prestação de utilidade é fornecida para o trabalho, não tem natureza salarial.

Se a prestação de utilidade é fornecida pelo trabalho, possui natureza salarial.

Há no salário utilidade um aspecto negativo, referente a parcela dedutível do salário do trabalhador, e um aspecto positivo referente ao *plus* que se adiciona ao salário percebido em dinheiro.

### **São utilidades de natureza não salarial**

Não são considerados como utilidades:

- a) bebidas alcoólicas e drogas nocivas;
- b) vestuário, equipamentos e acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho para a prestação de serviços;

*Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.*

*Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.*

c) educação, em estabelecimentos de ensino do empregador ou de terceiro;

d) transporte destinado ao deslocamento para o trabalho, em percurso servido ou não por transporte público;

e) assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

**Art. 458.** .....

*§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.*

f) seguro de vida e acidentes pessoais;

g) previdência privada;

h) alimentação fornecida de acordo com o PAT, lei 6.321/76;

**OJ-SD11-133 AJUDA ALIMENTAÇÃO. PAT. LEI Nº 6.321/76. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO.**

*A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.*

i) vale transporte, conforme lei 7.418/85;

j) habitação fornecida ao trabalhador rural, bem como os bens destinados a produção de sua subsistência, desde que realizado em contrato escrito e notificado o sindicato profissional, de acordo com o art. 9 § 5º da lei 5.889/73;

**1)SUM-367. UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO.**

*I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.*

*II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde .*

m) ajuda alimentação concedida em decorrência de prestação de horas extras;

n) alojamento em canteiro de obra, assemelhando-se a um instrumento de trabalho;

o) cafezinho fornecido aos empregados durante a jornada de trabalho;

p) fornecimento de telefone celular a empregado de confiança em caso de sobreaviso ou para manter contato ininterrupto.

q) para o doméstico não é considerada como utilidade o fornecimento de moradia, vestuário, higiene, alimentação e as despesas consequentes de acompanhamento em viagem;

r) as utilidades fornecidas para aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado não integram a remuneração do empregado.

### **São utilidades de natureza salarial**

a) habitação e alimentação não podendo exceder 25% e 20% do salário contratua

b) no caso de empregado rural, os descontos são calculados sobre o salário mínimo, sendo o limite de 20% para moradia e 25% para alimentação;

c) *SUM-241. SALÁRIO-UTILIDADE.ALIMENTAÇÃO.*

*O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais*

d) cesta básica fornecida habitualmente sem previsão normativa coletiva, será utilidade;

e) fornecimento de lanche, e não de cafezinho somente;

f) fornecimento de telefone celular com a quitação das ligações, não tendo qualquer vinculação com o trabalho realizado.

### **13.10 - Parcelas remuneratórias**

#### **Comissão ou percentagens**

*Art. 457. ....*

*§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.*

Trata-se de modalidade de salário variável constituído de uma porcentagem sobre o valor do resultado da atividade executada pelo empregado.

Pode-se tratar também de parcela salarial em que o empregado recebe determinado valor por venda de certo produto.

Trata-se de modalidade de salário pago por unidade de obra ou serviço.

O pagamento das comissões ou percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

Nas vendas a prazo, só é devido as comissões proporcionalmente ao pagamento das parcelas.

Há dois tipos de comissionistas:

a) Comissionista puro, que é remunerado exclusivamente a base de comissões;

b) Comissionista impuro, que é remunerado por um salário fixo acrescido de comissão.

No caso de horas extras, se for puro é devido a hora acrescido do adicional. Se for impuro, é devido a hora acrescido do adicional na parte fixa e somente o adicional na parte variável.

O direito do empregado à comissão surge com a aceitação expressa do negócio.

A inexecução voluntária do negócio pelo empregador não prejudica o direito do empregado às comissões.

O fim do contrato de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas.

Não cabe nas relações trabalhistas a aplicação da cláusula *star del credere*, ou seja, não pode o empregado ser responsável solidário pelo inadimplemento da venda realizada e não paga. Neste caso, o empregado apenas perde o direito às comissões.

O pagamento das comissões não poderá exceder de um trimestre, contado da aceitação do negócio.

#### ***SUM-340.COMISSIONISTA. HORAS EXTRAS.***

*O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.*

#### **Gratificação**

É a contraprestação para pelo serviço prestado em certas condições ou ocasiões especiais. Etimologicamente significa demonstração de agradecimento.

A gratificação sempre terá feição salarial se ela for paga de modo periódico, habitual e uniforme.

A natureza jurídica das gratificações é salarial. No caso da gratificação por cargo de confiança, terá natureza de salário-condição. Pode ser retirada quando o empregado for destituído do cargo, salvo se ele recebeu por mais de 10 anos.

#### ***SUM-152.GRATIFICAÇÃO.AJUSTE TÁCITO.***

*O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito.*

#### ***SUM-203.GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. NATUREZA SALARIAL.***

*A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.*

#### ***SUM-372 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES***

*I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.*

*II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.*

### **Gratificação natalina, ou 13º salário,**

É uma gratificação obrigatória devido ao empregado que laborar mais de 15 dias no mês, na proporção de 1/12 ao mês. Devido das dispensas sem justa causa, no pedido de demissão (sumula 157) e na extinção do contrato a prazo. A primeira parcela poderá ser paga do mês de fevereiro a novembro e a segunda no dia 20 de dezembro. Os descontos incidirão no pagamento da segunda parcela;

### **Quebra de caixa**

É o valor pago em decorrência do exercício da função de caixa, tendo em vista a possibilidade de apresentação de diferença no caixa a ser ressarcida pelo empregado.

Se a verba de quebra de caixa é paga apenas quando haja perda, terá então caráter de ressarcimento e não de salário (MARTINS).

### **SUM-247.QUEBRA DE CAIXA.NATUREZA JURÍDICA.**

*A parcela paga aos bancários sob a denominação "quebra de caixa" possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais.*

### **Prêmio**

Art. 457. ....

*§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.*

É a contraprestação devida pelo empregador quando se verificar a prestação de serviços com o preenchimento de certas condições específicas, previamente fixadas, como produtividade e eficiência.

Possuem natureza jurídica de salário-condição. Instituído os prêmios na empresa, com caráter habitual, se preenchida as condições, deverão ser pagos. Seu cancelamento implica em alteração contratual lesiva.

Pode ser:

a) Coletivo: como por exemplo o prêmio-produção;

b) Individual: se assenta no rendimento do trabalhador.

Não se confunde com participação nos lucros, uma vez que sua causa não é a percepção de lucros pela empresa, mas o cumprimento pelo empregado de uma condição predeterminada.

Não se confunde com gratificação, cujas causas dependem de fatos objetivos e externos à vontade do empregado, enquanto que o prêmio tem como causa a eficiência do empregado.

### **Adicional de horas extras**

Por disposição do art. 7, XVI, ser pago no mínimo em 50% do valor da hora normal.

**SUMULA 264. HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO**

*A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.*

**SUMULA 376. HORAS EXTRAS.LIMITAÇÃO.ART.59 DA CLT.REFLEXOS.**

*I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exige o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.*

*II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT.*

**Adicional de trabalho noturno**

É devido quando o empregado labora em jornada noturna, urbano das 22hs as 5h, pecuária das 20h as 4h e lavoura das 21h as 5h. Se pagos com habitualidade, integra o salário para todos os efeitos.

A alteração do turno noturno para diurno enseja a supressão do adicional, sem indenização;

**Adicional de transferencia**

É devido quando por real necessidade de serviço, o empregado for provisoriamente transferido. É devido enquanto durar esta situação no percentual de 25% sobre o salário;

**Adicional de periculosidade**

É devido ao empregado que mantém contato permanente com inflamáveis, explosivos, eletricidade de alta tensão, radiação ionizante, substância radioativa, vigilância patrimonial ou pessoal e mototaxista.

É devido adicional de 30% somente sobre o salário básico, com exceção ao trabalhadores do setor de energia elétrica. O adicional de periculosidade compõe a base de cálculo de horas extras e noturno;

*SUMULA 132. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO*

*I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras.*

*II - Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas.*

*SUMULA 191. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO*

*I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.*

*II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.*

*III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.*

*OJ-SDII-259 ADICIONAL NOTURNO. BASE DE CÁLCULO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO*

*O adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno, já que também neste horário o trabalhador permanece sob as condições de risco.*

**Adicional de insalubridade**

É devido ao empregado que labora nas condições previstas na Norma Regulamentar 15 do MTE, o qual descreve os agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais a sua saúde. Conforme os limites de tolerância, é devido adicional de 40% em grau máximo, 20% em grau médio e 10% em grau mínimo.

A sumula vinculante 4 do STF dispôs que o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou privado.

Após, foi editada a sumula 228 do TST atribuindo a partir de 09/05/08 a base de cálculo do adicional de insalubridade o salário básico.

A CNI ingressou com uma Reclamação no STF e em 15/07/08 foi concedida liminar suspendendo a sumula 228 do TST.

Até que seja editada norma legal, continuará sendo aplicada o salário mínimo para calculado adicional de insalubridade.

**Ajuda de custo**

*Art. 457. ....*

*§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.*

É a contraprestação paga pelo empregador como reembolso de despesas pelo labor prestado em condições especiais. Ao contrario das diárias, sempre tem natureza indenizatória, independente do percentual em relação ao salário;

### **Diárias de viagem**

*Art. 457. ....*

*§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.*

São valores pagos pelo empregador em razão de viagem a trabalho feita pelo empregado, para que possa quitar as despesas decorrente, como hospedagem, alimentação.

#### **SUM-101. DIÁRIAS DE VIAGEM. SALÁRIO.**

*Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens.*

#### **SUM-318. DIÁRIAS. BASE DE CÁLCULO PARA SUA INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO.**

*Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias no salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido e não o valor do dia de salário, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal.*

### **Participação nos lucros e resultados,**

Trata-se de atribuição facultativa ou obrigatória pelo empregador ao empregado de uma parte dos resultados líquidos, exclusivamente positivos da atividade econômica da empresa.

Será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados mediante comissão escolhida pelas partes, com representação sindical, ou por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Não possui natureza salarial em razão do disposto no art.3º da lei 10.101/00;

#### **SÚMULA Nº 451. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA.**

*Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa*

### **Gueltas**

São gratificações ou prêmios oferecidos por fornecedores do empregador a empregados, geralmente vendedores, pela produção e venda.

A onerosidade reside na oportunidade que o empregador concede ao empregado para auferi-la, a semelhança do que ocorre com as gorjetas.

Por aplicação analógica do artr. 457, *caput* e § 3ª da CLT e da Sumula 454 do TST, entende-se que possui natureza salarial. (MONTEIRO DE BARROS).

Na mesma esteira, o TST vem entendendo que possui natureza salarial

### **Luvras**

Trata-se de uma importância paga ao atleta pelo seu empregador, na forma que for convencionada, pela assinatura do contrato de trabalho.

O TST vem ultimamente não dando feição salarial as luvas, sob alegação de que o pagamento para assinatura do contrato, não se cuida da prestação para a força do trabalho, mas forma pela qual os clubes e agremiações despertam no atleta o *animus contrahendi* em relação ao clube de futebol.

### **Stock Option**

Ocorre quando o empregado recebe da empresa um lote de ações, podendo, após certo prazo, exercer o direito de compra das ações pelo preço do dia que recebeu.

Poderá o empregado vende-las pelo preço atual, apesar de pagar pelo preço do dia da reserva.

Não possui feição salarial

### **Salário-familia**

É um benefício previdenciário devido ao segurado empregado por filho menor de 14 anos ou inválido de qualquer idade.

Para o recebimento do benefício, o pai tem que comprovar até os 7 anos de idade a regularidade da vacinação. A partir dos 7 até os 14 anos, o atestado de frequência escolar.

Devido tanto para o homem quanto a mulher bem como se possuírem mais de um contrato de trabalho, ser-lhe-ão devidos tantas cotas quanto forem os contratos.

Não possui feição salarial.

Se o empregado tenha remuneração mensal não superior à R\$ 859,88, o valor por filho é de R\$ 44,09. Caso a remuneração seja entre R\$ 859,89 a R\$ 1.292,43, o valor é de R\$ 31,07.

### **Salário maternidade**

Benefício previdenciário devido durante o período da licença maternidade, 28 dias antes da data provável do parto e 92 dias depois.

Se a empresa aderir ao Programa Empresa Cidadã, o benefício se estende por mais 60 dias.

### **Bicho**

Trata-se de de prêmio individual resultante de trabalho coletivo.

Visa premiar os atletas bem como estimulá-los.

### **Direito de Arena**

Garantido pelo art. 5º , XXVIII, a, da CF/88, que assegura, nos termos da lei, a proteção as participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive em atividades desportivas.

O art. 42, da lei 9.615/98 dispõe que salvo convenção em contrário, 20% do preço total da autorização, será distribuído, em partes iguais, aos atletas profissionais participante do espetáculo ou evento.

A doutrina tem atribuído a natureza de remuneração ao direito de arena, semelhante as gorjetas que também são pagas por terceiros.

### **ABONO ANUAL - PIS/PASEP**

É assegurado o recebimento de abono salarial anual, no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo vigente na data do respectivo pagamento, aos empregados que:

I - tenham percebido, de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social (PIS) ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), até 2 (dois) salários mínimos médios de remuneração mensal no período trabalhado e que tenham exercido atividade remunerada pelo menos durante 30 (trinta) dias no ano-base;

II - estejam cadastrados há pelo menos 5 (cinco) anos no Fundo de Participação PIS-Pasep ou no Cadastro Nacional do Trabalhador.

O valor do abono salarial anual será calculado na proporção de 1/12 (um doze avos) do valor do salário-mínimo vigente na data do respectivo pagamento, multiplicado pelo número de meses trabalhados no ano correspondente.

### **Verba de representação**

Trata-se de verba de natureza indenizatória, sem caráter salarial, que visa ressarcir despesas oriunda do relacionamento com clientes do empregador, como jantares de negócios.

### **Vale transporte**

Trata-se de um direito do trabalhador rural, urbano e doméstico, que visa custear as despesas de deslocamento no percurso do trabalho à residência através do transporte coletivo público.

Para que o empregado faça jus ao benefício, deve optar pelo recebimento, portanto facultativo, e declarar que necessita de transporte público para o deslocamento.

É vedado a substituição por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento.

O empregador pode descontar do salário do empregado até 6% do seu salário-base a título de participação no custeio do vale transporte. Cabe ao empregador pagar a diferença entre o desconto realizado do salário do empregado e o custo total das despesas de transporte.

**SUMULA 460. VALE-TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA.**

*É do empregador o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos indispensáveis para a concessão do vale-transporte ou não pretenda fazer uso do benefício.*

**13.11 - Salário complessivo**

É o pagamento englobado, sem discriminação das verbas quitadas ao empregado, como salário e adicionais.

**SUM-91. SALÁRIO COMPLESSIVO.**

*Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.*

**13.12 - Equiparação salarial**

*Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.*

*§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.*

*§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.*

*§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.*

*§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.*

*§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.*

*§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do*

*empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

São requisitos para a equiparação salarial:

- a) Identidade de funções: o requerente da equiparação, paragonado, deve exercer a mesma função do paradigma;
- b) Trabalho de igual valor: deve o trabalho ser feito com a mesma perfeição técnica e igual produtividade, não devendo a diferença de tempo entre o paragonado e o paradigma ser superior a dois anos;
- c) Mesmo empregador: deve o labor entre o paragonado e o paradigma ser prestado ao mesmo empregador, não servindo de paradigma outra empresa do mesmo grupo econômico;
- d) Mesma localidade: deve o labor ser desenvolvido no mesmo município, ou municípios de uma mesma região metropolitana;
- e) Simultaneidade na prestação: deve haver simultaneidade na prestação de serviço entre os dois equiparados. Afasta a equiparação a sucessividade, ou seja, dispensa um empregado para contratar outro na mesma função;
- f) Inexistência de quadro organizado em carreira: a empresa pode adotar quadro organizado de carreira, em que as promoções são feitas por antiguidade e merecimento alternadamente. Esse quadro deverá ser homologado no Ministério do Trabalho e Emprego. A existência do quadro exclui o direito a equiparação salarial.

Trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física, atestada pelo Previdência Social, jamais servirá de paradigma.

#### ***SUM-6.EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT***

*I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.*

*II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.*

*III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.*

*IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.*

*V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.*

*VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se*

*decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia suscitada em defesa, o reclamado produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto.*

*VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.*

*III - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.*

*IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.*

*X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.*

**SÚMULA Nº 455. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XIII, DA CF/1988. POSSIBILIDADE.**

*À sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação prevista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao admitir empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1º, II, da CF/1988.*

### **13.13 - Descontos no salario**

O art. 462, *caput*, somente permite o desconto no salario do trabalhador quando resultasse de adiantamento, de dispositivo de lei ou de previsão coletiva. Contudo a sumula 342 ampliou as hipoteses para plano de saude, previdencia privada e de entidade recreativa.

*Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.*

*§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.*

*§ 2º- É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.*

*§ 3º - Sempre que não fôr possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados.*

*§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário .*

**SUM-342.DESCONTOS SALARIAIS.ART 462 DA CLT.**

*Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.*

**OJ-SDC-18 DESCONTOS AUTORIZADOS NO SALÁRIO PELO TRABALHADOR. LIMITAÇÃO MÁXIMA DE 70% DO SALÁRIO BASE.**

*Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador .*

**OJ-SDII-160 DESCONTOS SALARIAIS. AUTORIZAÇÃO NO ATO DA ADMISSÃO. VALIDADE.**

*É inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade*

Em caso de dano causado pelo empregado, será lícito o desconto desde resulte em dolo do empregado. No caso de culpa, somente será permitido desde que tenha sido acordada no contrato de trabalho.

Os descontos resultantes de dispositivo de lei são:

- a) contribuição previdenciária oficial;
- b) imposto de renda retido na fonte;
- c) pensão alimentícia;
- d) imposto sindical;
- e) dívida do SFH - sistema financeiro de habitação;
- f) empréstimo consignado;
- g) vale transporte, limitado a 6% do salário base;
- h) alimentação fornecida pelo PAT, limitado a 20% do custo da refeição;
- i) vale cultura.

*Truck system* consiste no empregador induzir, ameaçar ou coagir seus empregados a utilizarem produtos do barracão da empresa a preços exorbitantes, de modo a consumir todo o salário do empregado.

A lei 10.820/03 permitiu que o empregado autorizasse desconto em folha de pagamento de valores referentes a empréstimo concedido por instituições financeiras ou de crédito.

Segunda a lei 13.313/2016, nas operações de crédito consignado, o empregado poderá oferecer em garantia, de forma irrevogável e irretroatável:

I - até 10% (dez por cento) do saldo de sua conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

II - até 100% (cem por cento) do valor da multa paga pelo empregador, em caso de despedida sem justa causa ou de despedida por culpa recíproca ou força maior, nos termos dos.

A garantia só poderá ser acionada na ocorrência de despedida sem justa causa, inclusive a indireta, ou de despedida por culpa recíproca ou força maior.

#### **14.0 - Descanso semanal remunerado**

Também denominado repouso semanal remunerado, sendo que usualmente usa-se as siglas DSR ou RSR.

É o período de ausência de trabalho por 24 horas, com direito a remuneração, que deve ocorrer uma vez por semana, preferencialmente aos domingos.

Não se confunde com feriados, que são determinados dias fixados por lei em que não há o dever de prestar serviços, mas o empregado recebe a respectiva remuneração.

O DSR é um direito trabalhista, de ordem fundamental, com previsão constitucional, de natureza jurídica de interrupção do contrato de trabalho e salarial.

*OJ-SDII-410. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO.*

*Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.*

#### **14.1 - Remuneração do DSR**

Para que seja remunerada o RSR é necessário os dois requisitos:

a) assiduidade, ausência de faltas injustificadas, durante a semana anterior ao dia de repouso;

b) pontualidade, observância dos horários de trabalho, durante a semana anterior ao dia do repouso.

Se o empregado trabalha por dia, deve receber a remuneração do DSR no valor de um dia de serviço, computadas as horas extras habitualmente prestadas.

Se o empregado trabalha por horas, tem direito ao DSR correspondente a sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extras habitualmente prestadas.

O professor, que recebe a base de hora-aula, tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de DRS, considerando o mês tendo 4 semanas e meia.

O empregado que recebe por tarefa ou peça é remunerado em valor equivalente ao salário correspondente as tarefas ou peças feitas durante a semana divididas pelos dias de serviço prestados.

O empregado comissionista tem direito ao DSR, utilizando para critério de remuneração a mesma sistemática empregada ao tarefa ou peça.

O empregada em domicilio tem direito a remuneração do DSR equivalente ao quociente da divisão por 06 da importância total da sua produção na semana.

As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do DSR.

O adicional de insalubridade ou periculosidade já remunera os dias de DRS, portanto não geram reflexos no cálculo do DSR.

O empregado mensalista, ou quinzenalista, cujo valor inclui a remuneração de todos os dias do mês, já tem remunerado os dias de repouso semanal.

#### **14.2 - Feriados**

De acordo com a lei 9.093/95 são feriados civis:

- a) os declarados em lei federal;
- b) a data magna do Estado fixado em lei estadual;
- c) os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do Município, fixados em lei municipal.

São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a Sexta-Feira da Paixão.

De acordo com lei 10.607/02 são feriados civis declarados em lei federal:

- a) 1º de janeiro;
- b) 21 de abril;
- c) 1º de maio;
- d) 7 de setembro;
- e) 2 de novembro;
- f) 15 de novembro;
- g) 25 de dezembro.

A lei 6.802/80 declara como feriado nacional o dia 12 de outubro.

De acordo com a lei 605/49 os feriados é vedado o labor em feriados, garantida aos empregados a respectiva remuneração.

As exceções ocorrem:

- a) nos casos em que a execução do serviço for imposta pelas exigências técnicas da empresa;
- b) quando ocorrer motivo de força maior;
- c) quando para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifesto.

As exceções deve ser comunicadas ao Ministério do Trabalho. A violação do trabalho aos feriados gera, além da remuneração em dobro, atuação administrativa de fiscalização do MTE.

O trabalho no feriado será remunerado em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

*O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.*

**SUMULA 47 DO TRT/2º REGIÃO - JORNADA DE TRABALHO. ESCALA 12X36. PAGAMENTO EM DOBRO DOS DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS.**

*Os domingos trabalhados no regime de escala 12X36 não são devidos em dobro, já que se trata de dia normal de trabalho. Os feriados trabalhados, sem folga compensatória, são devidos em dobro.*

Ou seja, caso não haja a concessão de folga compensatória, deve-se remunerar o trabalho em feriados em dobro.

A remuneração dos feriados dependem do preenchimento dos requisitos de assiduidade e pontualidade.

Pelo advento da lei 11.324/06, o empregado domestico passou a ter direito ao descanso semanal remunerado bem como aos feriados civis e religiosos.

No comercio em geral, o trabalho aos feriados é permitido, desde que exista previsão expressão em convenção coletiva de trabalho, conforme lei 10.101/2000.

Caso o feriado coincida com o descanso semanal remunerado, as remunerações não se cumulam, pois a norma prevê apenas um descanso.

## **15.0 - Férias**

A primeira lei sobre férias foi na Inglaterra em 1872.

No Brasil as férias passaram a ser estendidas a todos os trabalhadores das empresas em geral no ano de 1925. A CLT, em 1943, sistematizou a matéria. No plano constitucional, a de 1934 foi a primeira a se referir, sendo que a de 1988 ampliou a remuneração em 1/3 a mais do que o salário normal.

Férias é o período mais prolongado de descanso, em que o empregado não presta serviços, mas tem o direito de receber a remuneração.

Princípios básicos das férias:

- a) anuidade para adquirir o direito;
- b) remunerabilidade;
- c) continuidade;
- d) irrenunciabilidade;
- e) proporcionalidade

**Art. 138 - Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.**

Se é obrigação do empregador conceder as férias, é obrigação do empregado de descansar durante esse período.

As férias podem ser individuais ou coletivas.

### **15.1 - Férias coletivas**

São as concedidas em três modalidades específicas:

- a) férias de todos os empregados da empresa;
- b) férias de todos os empregados de determinados estabelecimentos da empresa;
- c) férias de todos os empregados de determinados setores da empresa.

As férias coletivas poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos.

Deve o empregador comunicar ao Ministério do Trabalho com antecedência mínima de 15 dias, com exceção das micro empresas e empresas de pequeno porte. Neste prazo, será enviado cópia da comunicação ao sindicato, bem como fixado nos quadro de aviso no locais de trabalho. A inobservância destas medidas gera apenas penalidade administrativa perante o MTE.

Se houver empregados com menos de um 12 meses de serviço, gozarão de férias proporcionais, iniciando um novo período aquisitivo.

Se as férias coletivas forem concedidas em período superior aquele que o empregado tem direito, os dias restantes devem ser considerados como licença remunerada.

Quando o numero de empregados for superior a 300, a empresa poderá promover mediante carimbo a anotação do gozo de férias.

A empresa deverá fornecer ao empregado cópia visada do recibo de quitação de férias, com indicação do inicio e fim.

## **15.2 - Período aquisitivo**

Para obter direito as férias remuneradas, o empregado deve trabalhar 12 meses, que é o chamado período aquisitivo.

Mesmo adquirido o direito as férias remuneradas, a duração comporta variação:

- a) Se houver até 05 dias de faltas, o período será de 30 dias;
- b) Se houver de 06 a 14 dias de faltas, o período será de 24 dias;
- c) Se houver de 15 a 23 dias de faltas, o período será de 18 dias;
- d) Se houver de 24 a 32 dias de faltas, o período será de 12 dias;
- e) Se houver mais de 32 dias de faltas, não haverá férias.

### ***SUM-89. FALTA AO SERVIÇO.***

*Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias .*

Não são considerados falta ao serviço para efeitos de contagem de férias:

- a) nos casos referidos do art. 473 da CLT;

- b) licença compulsória por motivo de maternidade, adoção ou aborto;
- c) acidente de trabalho ou enfermidade atestada pelo INSS, salvo se perceber o benefício por mais de 06 meses;
- d) justificada pela empresa;
- e) suspensão preventiva para responder a Inquérito administrativo ou prisão preventiva, quando foi impronunciado ou absolvido;
- f) nos dias em que não houver serviço.

**SUMULA 46. ACIDENTE DE TRABALHO.**

*As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.*

**SUMULA STF 198.**

*As ausências motivadas por acidente do trabalho não são descontáveis do período aquisitivo de férias.*

Não terá direito a férias o empregado que no curso do período aquisitivo:

- a) deixar o emprego e não readmitido dentro de 60 dias à sua saída;
- b) permanecer em gozo de licença, remunerada, por mais de 30 dias;
- c) deixar de trabalhar, remunerado, por mais de 30 dias em virtude de paralisação da empresa;
- d) perceber auxílio doença por mais de 06 meses, embora descontínuos.

Deverá ser anotada na CPTS a interrupção da prestação de serviços.

O desconto de faltas é vedado. Aquelas, quando injustificadas, reduzem quantitativamente o período de descanso, mas é proibida a permuta de faltas por dias de férias, ou seja, devem ser descontadas do período aquisitivo e não do período de gozo.

### **15.3 - Período Concessivo**

*Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.*

*§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.*

*§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado."*

Após a aquisição do direito as férias, elas devem ser concedidas pelo empregador, respeitando o período concessivo, que é de 12 meses seguintes ao termino do período aquisitivo.

É ato do empregador a concessão, sendo que sua época é a que melhor consulte os interesses do empregador.

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho.

Tanto as férias individuais quanto as coletivas podem ser fracionadas. Foi revogado o dispositivo pelo qual não podia ser fracionadas se o empregado é menor de 18 e maior de 50 anos.

Os membros de uma família que laborem no mesmo empregador terão direito a gozar as férias no mesmo período, desde que não resulte prejuízo para o serviço.

O empregado estudante menor de 18 anos tem o direito de fazer coincidir as suas férias com as férias escolares.

#### **15.4 - Comunicação das férias**

A concessão de férias será comunicada ao empregado por escrito com antecedência mínima de 30 dias. O empregado dará recibo deste aviso.

O empregado não poderá entrar em gozo de férias sem que apresente sua CTPS para anotação, bem como deverá ser anotada no livro ou fichas de registro de empregados, com exceção da MEs e EPP.

#### **15.5 - Remuneração das férias**

*Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.*

*§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.*

*§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.*

*§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.*

*§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.*

*§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.*

*§ 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.*

O empregado perceberá durante as férias a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

*SUM-7. FÉRIAS.*

*A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.*

A CF/88 assegura adicional de 1/3 da remuneração para o gozo de férias anuais, sendo que:

*SUM-328. FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL.*

*O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.*

O pagamento das férias deve ser efetuado até 02 dias antes do início do gozo. O empregado deve dar quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

Se o salário for pago por hora com jornada variável, deverá ser apurada a média do período aquisitivo.

Se o salário for pago por tarefa, deverá ser apurada a média da produção no período aquisitivo

*SUM-149. TAREFEIRO. FÉRIAS.*

*A remuneração das férias do tarefeiro deve ser calculada com base na média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão.*

Se o salário for pago por percentagem ou comissão, deve ser apurada a média percebida pelo empregado nos 12 meses antes da concessão das férias.

*OJ-SDII-181. COMISSÕES. CORREÇÃO MONETÁRIA. CÁLCULO.*

*O valor das comissões deve ser corrigido monetariamente para em seguida obter-se a média para efeito de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias .*

Os adicionais de hora extra, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

*SUM-253. GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÕES.*

*A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antigüidade e na gratificação natalina .*

## **15.6 – Abono de férias**

*Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.*

*§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.*

*§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.*

*Art. 144. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.*

*Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.*

*Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.*

O abono deve ser requerido pelo empregado até 15 dias antes do término do período aquisitivo, após esse prazo dependerá da concordância do empregador.

O pagamento deve ser feito até 02 dias antes do início do gozo.

No caso de férias coletivas, a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário deve ser objeto de Acordo Coletivo de Trabalho.

Inaplicável a conversão de 1/3 nos que laboram em regime parcial.

O abono deve ser calculado sem o terço de férias.

O abono possui natureza indenizatória, não integra a remuneração e não incidirão sobre o recolhimento previdenciário e tributário.

Admite-se a venda de menos de 1/3 das férias em pecúnia.

Trata-se de direito potestativo do empregado, a qual o empregador não pode se opor

### **15.7 – Férias após o período concessivo**

Se as férias forme concedidas após o prazo concessivo, 12 meses, o empregador pagará o dobro a respectiva remuneração.

Na dobra será incluída o terço constitucional.

Se as férias forem parcialmente concedidas após o período concessivo, a dobra incidirá somente sobre os dias laborados após o período concessivo.

#### ***SUM-81. FÉRIAS.***

*Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.*

Ao contrário dos argumentos de MARTINS, a concessão das férias sem o pagamento, enseja o pagamento da indenização da dobra.

*SÚMULA Nº 450. FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT.*

*É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.*

*SÚMULA 52 DO TRT/15º REGIÃO. "FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. REMUNERAÇÃO FORA DO PRAZO PREVISTO NO ART. 145 DA CLT. DOBRA DEVIDA. ART. 137 DA CLT E SÚMULA 450 DO C. TST.*

*É devido o pagamento da dobra da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT e Súmula 450 do C. TST, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal."*

#### **15.8 - Cessação dos contratos de trabalho e as férias**

Findo o contrato de trabalho, as férias adquiridas não gozadas são devidas de forma indenizada, independentemente do motivo do término do vínculo empregatício.

Se o período concessivo já tiver encerrado quando da extinção, é devido a dobra.

As férias indenizadas com 1/3, simples ou em dobro, não possuem natureza remuneratória, mas indenizatória.

*OJ-SDII-195. FÉRIAS INDENIZADAS. FGTS. NÃO-INCIDÊNCIA.*

*Não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas.*

Findo o contrato de trabalho, existindo período aquisitivo de férias ainda não completo, é devido a remuneração com adicional do terço constitucional. É a chamada férias proporcionais.

O cálculo rescisório das férias proporcionais é de 1/12 avos por mês laborado mais de 14 dias.

*SUM-261. FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO.*

*O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.*

Aviso prévio indenizado integra o tempo de serviço, devendo ser computado para cálculo das férias.

*SUM-171. FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO.*

*Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT).*

Conforme ressalta a Sumula 171, o empregado dispensado por justa causa não tem direito as férias proporcionais.

**SUM-14. CULPA RECÍPROCA.**

*Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.*

**16.0 - Estabilidade**

O decreto 4.682 de 24/01/1923, Lei Eloy Chaves, foi a primeira norma a tratar de estabilidade mas restrita somente aos ferroviários.

Estabilidade é o direito do empregado de permanecer no emprego, restringindo o direito do empregador em dispensá-lo sem justa causa ou de forma arbitrária, só se autorizando a cessação contratual em caso de falta grave, força maior ou cessação de atividade da empresa.

Para alguns doutrinadores, difere-se a estabilidade da garantia de emprego. Enquanto aquela é aplicável quando a dispensa do empregador depende de prévio reconhecimento em juízo, da prática da falta grave, nesta o empregador pode dispensar o empregado por justa causa independentemente de reconhecimento judicial, restando ao empregado ingressar com ação para anular a justa causa.

Na estabilidade o vínculo de emprego só extingue por falta grave do empregado ou extinção da atividade da empresa, sendo vedado a dispensa sem justa causa ou arbitrária. Na garantia de emprego o contrato se extingue por dispensa sem justa causa (ou seja, dispensa não arbitrária), podendo ser por motivos financeiros, econômico, técnico ou disciplinar.

Enquanto os doutrinadores são unânimes ao definir como estabilidade, a estabilidade por tempo de serviço, ou decenal, eles são divergentes quanto a estabilidade provisória. Ou seja, alguns denominam a estabilidade provisória como garantia de emprego.

***OJ-SDII-399. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.***

*O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável.*

**16.1 - Estabilidade por tempo de serviço**

*Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.*

*Parágrafo único - Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador .*

Trata-se da chamada estabilidade decenal anterior a CF/88.

No ato da contratação, o emprego poderia optar entre o sistema fundiário ou pelo sistema da estabilidade decenal.

A indenização do sistema fundário era o resgate dos depósitos, sem multa dos 40%, ainda inexistente. A indenização do sistema estabilitário, antes de adquiri-lo, era do art. 478 celetista, ou seja, uma remuneração por ano trabalhado.

A partir da nova constituição, a indenização por tempo de serviço foi substituída pelo sistema fundiário.

Atualmente, somente possui estabilidade decenal os empregados que optaram pelo sistema e tenham completados os 10 anos antes de 05/10/1988.

O empregado estável decenal acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a despedida só se tornará efetiva após o final do inquérito. Se for desaconselhável a reintegração, será devido indenização em dobro da dispensa sem justa causa de contrato por prazo indeterminado. Mesma indenização será devido no caso de extinção da empresa ou cessação de atividade, salvo força maior.

A garantia decenal não se aplicava aos em exercício de cargo de diretoria, gerencia ou outros de confiança imediata do empregador, bem como os domésticos e os empregados em consultórios ou escritórios de profissionais liberais.

O pedido de demissão de empregado estável decenal somente será valido quando feito aom assistência de sindicato, ou Ministério do Trabalho ou Justiça do Trabalho.

## **16.2 - Dirigente sindical**

*Art.8º inciso VIII: é vedado a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.*

*Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.*

*§ 1º - O empregado perderá o mandato se a transferência fôr por êle solicitada ou voluntariamente aceita.*

*§ 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.*

*§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.*

*§ 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.*

*§ 5º - Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.*

*§ 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.*

Deve ser ressaltado que a constituição não recepcionou a estabilidade ao empregado que for eleito para o cargo de direção ou representação de associação profissional.

De acordo com o art. 515, b, da CLT, o mandato da diretoria sindical tem duração de três anos.

A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros. Estes são os empregados titulares da estabilidade.

Entendimento majoritário na doutrina é no sentido de que a estabilidade se aplica somente a empregado dirigente sindical de categoria profissional, e não econômica. O STF, RE 217.355/MG de 29/08/2000, decidiu que a norma não faz restrições a categoria sindical.

É indispensável a comunicação pela entidade sindical, ao empregador.

Registro de candidatura no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não assegura a estabilidade.

#### *Súmula 369 - DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA*

*I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.*

*II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.*

*III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.*

*IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.*

*V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.*

A dispensa do dirigente sindical somente se dará por justa causa apurada em Inquerito Judicial de Apuração de Falta Grave de Empregado Estável.

***SUMULA 379. DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE***

*O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT.*

***SUMULA 197 DO STF.***

*O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure a falta grave.*

Não possui estabilidade membro de conselho fiscal e o delegado sindical.

***OJ-SDII-365 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA***

*Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).*

***OJ-SDII-369 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL***

*O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.*

Contudo, o atual entendimento do TST admite que a garantia do dirigente sindical não está condicionado ao registro da entidade sindical no Ministério do Trabalho.

### **16.3 - Representante da CIPA**

*Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.*

*Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).*

*Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.*

*§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.*

*§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.*

*§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.*

*§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.*

*§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.*

*Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.*

*Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado .*

### **SUMULA 339. CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988**

*I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.*

*II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.*

A garantia de emprego, de acordo com o art 10, inciso II, a, dos ADCT, Sumula 676 do STF e sumula 339 do TST é no sentido de que se aplica ao suplente do cargo de direção de CIPA.

Há doutrinadores que aplicam a garantia de emprego somente ao cipeiro eleito pelos empregados a cargo de direção, mas não aos designados pelo empregador.

Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.

#### **16.4 - Empregada gestante**

A estabilidade da gestante é provisória, como ressalta a sumula do TST:

*SUM-244 - GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.*

*I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).*

*II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.*

*III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.*

A lei 11.324/06 estendeu a estabilidade gestante a empregada doméstica.

A responsabilidade do empregador quanto a ciência do estado de gravidez é objetiva.

A estabilidade vai da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

#### **16.5 - Empregado acidentado**

*SUM-378 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS*

*I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.*

*II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.*

*III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991 .*

O fundamento legal é o art. 118 da lei 8.231/91, que estabelece a garantia de emprego ao acidentado do trabalho.

Não se faz necessário a existência de seqüelas posteriores ao acidente para a aquisição da estabilidade, já que ela é assegurada independentemente da percepção do auxílio acidente.

Não cabe garantia de emprego ao empregado acidentário no curso do aviso prévio.

#### **16.6 - Empregado eleito diretor de cooperativa**

A lei 5.764/71, no seu art. 55 estabeleceu que os empregados de empresa que sejam eleitos diretores de sociedade cooperativas pelos mesmos criadas gozão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da CLT.

A garantia de emprego é do registro da candidatura até um ano após o final do mandato.

De acordo com a lei 5.764/71, o mandato não poderá exceder 04 anos.

*OJ-SDII-253 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COOPERATIVA. LEI Nº 5.764/71. CONSELHO FISCAL. SUPLENTE. NÃO ASSEGURADA.*

*O art. 55 da Lei nº 5.764/71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes.*

#### **16.7 – Empregado membro da Comissão de Conciliação Prévia**

*Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.*

*Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:*

*I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional;*

*II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;*

*III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.*

*§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta, nos termos da lei.*

Apenas os representantes dos empregados é que possuem a referida estabilidade provisória, e não aqueles indicados do empregador.

#### **16.8 – Membro do Conselho Curador do FGTS**

O art. 3º, § 9º da lei 8.036/90 prevê que os membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical.

#### **16.9 – Membro do Conselho Nacional de Previdência Social**

O art. 3ª, § 7º da lei 8.213/91 assegura aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitido por motivo de falta grave, regularmente apurado através de processo judicial.

#### **16.10 - Empregado reabilitado e empregado portador de deficiência**

A lei 8.213/91 estabeleceu um quadro de funcionários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (com certificado individual de ter passado por processo de habilitação ou reabilitação perante a Previdência Social) que progressivamente vai de 2 até 5% do quadro de funcionários.

A dispensa destes trabalhadores especiais somente poderá ocorrer após contratação de substituto em condição semelhante. Estabeleceu-se situação envolvendo condição suspensiva: admissão de empregado de situação semelhante. É hipótese de garantia de emprego sem prazo certo (MARTINS).

#### **16.11 - Período eleitoral**

A lei 9.504/97, versando sobre as condutas vedadas aos agentes públicos em campanhas eleitorais, prevê no seu art. 73 vedação a dispensa sem justa causa do empregado publico nos três meses que antecedem o pleito eleitoral até a posse dos eleitos, sob pena de nulidade de pleno direito, o que representa modalidade específica de garantia de emprego.

*OJ-SDII-51 LEGISLAÇÃO ELEITORAL. APLICÁVEL A PESSOAL CELETISTA DE EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA.*

*Em 26.09.96, o Órgão Especial decidiu, por maioria, que "aos empregados das empresas públicas e das sociedades de economia mista regidos pela CLT, aplica-se o disposto no art. 15 da Lei nº 7.773/89".*

O disposto no art. 15 da lei 7.773/89 foi sucedido pelo art. 73 da lei 9.504/97.

#### **16.12 - Servidor publico regido pela CLT.**

*CF/88. Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.*

*§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:*

*I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;*

*II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;*

*III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.*

*§ 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.*

*§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.*

*§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade .*

*SUM-390. ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL*

*I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.*

*II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988 .*

*OJ-SDII-247 SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE*

*I - A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade;*

*II - A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.*

Contudo o STF, através do julgado RE 589.998, de 12.09.2013, ampliou a hipótese do inciso da II para todos os empregados das empresas publicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos.

A maioria das Turmas do TST vem seguindo essa tese, ou seja, exigindo motivação para a dispensa dos empregados celetista das empresas publicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos

Os servidores temporários em exercício de função publica e os empregados celetista das empresas publicas e sociedades de economia mista privatizadas não são abrangidos pela estabilidade constitucional, mesmo que tenha sido admitido mediante concurso publico.

Não são portadores de estabilidade os servidores públicos nomeados em comissão (art. 37, inciso II da CF/88).

São portadores de estabilidade os servidores públicos civis da União, DF, Estados e municípios que, mesmo não sendo admitidos por meio de concurso publico, contavam com pelo menos 5 anos continuados de serviço, segundo art. 19 do ADCT da CF/88.

### **16.13 - Extinção da estabilidade**

Admite-se as seguinte hipóteses para a extinção da estabilidade:

a) decurso do prazo fixado na lei;

- b)morte do empregado;
- c)pedido de demissão, com assistência social;
- d)extinção da empresa ou do estabelecimento;
- e)morte do empregador pessoa física;
- f)dispensa por justa causa;
- g)dispensa por culpa recíproca;

### **17.0 - Proteção ao trabalho**

Dispositivos constitucionais, celetista e da vasta legislação esparsa, garantem uma serie imensa de proteção aos mais variados tipos de obreiros, em inumeras diferentes condições de prestação de serviços.

#### **17.1 - Normas gerais de proteção**

São normas de nível constitucional

*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;*

*II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;*

*III - fundo de garantia do tempo de serviço;*

*IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;*

*V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;*

*VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;*

*VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;*

*VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;*

*IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*

*X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;*

*XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;*

*XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;*

*XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;*

*XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;*

*XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;*

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

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

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

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

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

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

*Parágrafo único.* São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

## 17.2 - Normas de proteção ao labor da mulher

São normas em nível celetista e de lei ordinária.

*Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.*

Foi revogado pela lei 13.467/2017 o parágrafo único do art 372, que excetuava da proteção legal o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

*Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.*

*Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:*

*I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;*

*II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;*

*III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;*

*IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;*

*V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;*

*VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.*

Conforme a lei 13.271 de 15/04/2016, as empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino.

Pelo não cumprimento ficam os infratores sujeitos a multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher e multa em dobro em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal.

*Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.*

Art. 377 - A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

*SUMULA 28 DO TRT/2º REGIÃO. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. APLICAÇÃO SOMENTE ÀS MULHERES. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS.*

*O artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal consoante decisão do E. Supremo Tribunal Federal e beneficia somente mulheres, sendo que a inobservância do intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos nele previsto resulta no pagamento de horas extras pelo período total do intervalo*

Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Se a empresa aderir ao Programa Empresa Cidadã, o benefício se estende por mais 60 dias. Nesse caso não poderá exercer nenhuma atividade remunerada e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados, sob pena de perda do benefício. Deve a empregada requerer a extensão até o final do primeiro mês após o parto, sendo concedida imediatamente após a fruição da licença maternidade. Tal direito será garantido ao empregado que adotar ou obter a guarda judicial para fins de adoção.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º .....

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

§ 1º- Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Art. 397 - O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternas e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas.

Art. 399 - O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.

*Art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.*

**Lei 7.855/79**

Revogou os artigos celetistas 374, 375, 378, 379, 380 e 387, que proibiam a mulher o trabalho noturno, que tratavam especificadamente da compensação e da prorrogação do trabalho da mulher e da proibição do labor da mulher em locais subterrâneos, minerações, pedreiras, construção civil e atividades perigosas e insalubres.

**Lei 9.029/95**

Proibiu a pratica discriminatória de

a)proibir a exigência de atestado de gravidez e esterillização para efeitos admissioais ou de permanência do vinculo;

b)tornou crime a pratica de exigência de teste de gravidez, pericia, atestado, exame ou outro procedimento relativo a esterilização ou atestado de gravidez;

c)tornou crime a adoção de quaisquer medidas de iniciativa do empregador que configure indução ou instigação a esterilização genética, bem como a promoção do controle de natalidade.

**17.3 - Proteção ao labor do menor**

São normas celestistas, constitucionais e esparsas sobre a proteção do trabalho do menor:

a)proibição do trabalho noturno, perigoso e insalubre;

b)proibição em locais prejudiciais a formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, e em horário e locais que não permitam a freqüência escolar;

c)o trabalho exercido em ruas, praças e logradouros públicos dependerá de previa autorização do juiz da infância e juventude;

d)o responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que possa acarretar prejuízos de ordem física e moral;

e)a jornada de trabalho somente será prorrogada no caso de compensação e de força maior;

f)as horas de trabalho, em mais de um emprego, deverão ser somadas, e não poderá ultrapassar 8h diárias;

g)podará dar quitação de salário, mas necessita do responsável para quitar a rescisão contratual;

h)não corre prescrição contra o menor.

i)é vedado qualquer labor doméstico do menor de 18 anos, conforme § único do art. 1º da LC 150/2015, Decreto 6.481/08 e Convenção 182 da OIT;

j)o limite de peso para força muscular é 20 kgs para esforço continuo e 25 kgs para esforço eventual.

#### **17.4 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes CIPA**

*Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.*

*Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).*

*Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.*

*§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.*

*§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.*

*§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.*

*§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.*

*§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.*

*Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.*

*Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado .*

*SUM-339 CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988*

*I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.*

*II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.*

#### **17.5 – Equipamento de Proteção Individual**

*Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.*

*Art. 167 - O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho .*

*SUM-289.INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO.*

*O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.*

Equipamento de proteção individual é todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destina à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

Cabe ao empregado:

- a) usar, utilizando-o apenas a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que torne o equipamento impróprio ao uso;
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

Cabe ao empregador:

- a) adquirir o equipamento adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir o seu uso;
- c) fornecer equipamento aprovado por órgão competente;
- d) orientar o trabalhador sobre o uso e guarda do equipamento;
- e) substituir quando danificado ou esgotado;
- f) registra o fornecimento ao empregado, bem como a substituição.

#### **17.6 - Medidas preventivas**

*Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.*

*Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.*

*Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:*

*I - a admissão;*

*II - na demissão;*

*III - periodicamente.*

*§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:*

*a) por ocasião da demissão;*

*b) complementares.*

*§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.*

*§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.*

*§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.*

*§ 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.*

*Art. 169 - Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.*

### **17.7 - Atividade Insalubre**

*Art . 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.*

*Art . 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.*

*Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.*

*Art . 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:*

*I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;*

*II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.*

*Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.*

*Art . 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.*

São agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, infrassom e ultrassom.

São agentes químicos as substanciais, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeira, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou se absorvido pelo organismo através da pele ou por ingestão.

São agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

**SUM-47.INSALUBRIDADE.**

*O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.*

**SUMULA80. INSALUBRIDADE**

*A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional*

**SUM-248.ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.DIREITO ADQUIRIDO.**

*A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.*

**OJ-SDI- 173. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR.**

*I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria N° 3214/78 do MTE).*

*II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria N° 3214/78 do MTE.*

**SUMULA 289. INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO**

*O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.*

**SÚMULA 448. ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA N° 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO N° 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS.**

*I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.*

*II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE n° 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.*

**SUMULA 61 DO TRT/2º REGIÃO - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. OPERADOR DE TELEMARKETING. USO DE HEAD PHONE. INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO NA NR 15 DA PORTARIA N° 3.214/78 DO MTE. INSALUBRIDADE NÃO CONFIGURADA.**

*O operador de telemarketing que utiliza fone de ouvido (head phone ou head set), não faz jus ao adicional de insalubridade, porquanto a atividade não se equipara à dos trabalhadores em telegrafia, radiotelegrafia, aparelhos do tipo Morse e recepção de sinais em fone.*

**SUMULA 88 DO TRT/15º REGIÃO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL. TRABALHO A CEU ABERTO. EXPOSIÇÃO A CALOR.**

*Comprovada a exposição de trabalhador rural ao calor excessivo, nas condições previstas no Anexo 3 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, é devido o pagamento do adicional de insalubridade.*

#### **7.8 - Atividade perigosa**

*Art 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.*

*I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;*

*II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.*

*§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.*

*§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.*

*§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo (lei 12.740/2012)*

*§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (lei 12.997/2014).*

*Art . 194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho .*

**SUM-453 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT.**

*O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas*

**SUM-39 PERICULOSIDADE**

*Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei nº 2.573, de 15.08.1955).*

**SUM-191. ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA.**

*I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.*

*II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.*

*III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.*

**SUM-361.ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.ELETRICITÁRIOS.EXPOSIÇÃO INTERMITENTE.**

*O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei nº 7.369, de 20.09.1985, não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento.*

**SUM-364 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE.**

*I - Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.*

*II - A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos.*

**OJ-SDII-324 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA. DECRETO Nº 93.412/86, ART. 2º, § 1º.**

*É assegurado o adicional de periculosidade apenas aos empregados que trabalham em sistema elétrico de potência em condições de risco, ou que o façam com equipamentos e instalações elétricas similares, que ofereçam risco equivalente, ainda que em unidade consumidora de energia elétrica.*

**OJ-SDII-345 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÃO IONIZANTE OU SUBSTÂNCIA RADIOATIVA. DEVIDO.**

*A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, caput, e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.*

**OJ-SDII-347 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA. LEI Nº 7.369, DE 20.09.1985, REGULAMENTADA PELO DECRETO Nº**

93.412, DE 14.10.1986. EXTENSÃO DO DIREITO AOS CABISTAS, INSTALADORES E REPARADORES DE LINHAS E APARELHOS EM EMPRESA DE TELEFONIA. DJ 25.04.2007.

*É devido o adicional de periculosidade aos empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresas de telefonia, desde que, no exercício de suas funções, fiquem expostos a condições de risco equivalente ao do trabalho exercido em contato com sistema elétrico de potência.*

**OJ-SDII-385 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. DEVIDO. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL NO PRÉDIO. CONSTRUÇÃO VERTICAL.**

*É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical.*

**SÚMULA Nº 447 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PERMANÊNCIA A BORDO DURANTE O ABASTECIMENTO DA AERONAVE. INDEVIDO.**

*Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da CLT e o Anexo 2, item 1, "c", da NR 16 do MTE.*

**Norma Regulamentar 16**

16.2.1) *O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.*

16.3) *É responsabilidade do empregador a caracterização ou a descaracterização da periculosidade, mediante laudo técnico elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, nos termos do artigo 195 da CLT.*

16.4) *O disposto no item 16.3 não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho nem a realização ex-officio da perícia.*

16.5) *Para os fins desta Norma Regulamentadora NR são consideradas atividades ou operações perigosas as executadas com explosivos sujeitos a:*

*a) degradação química ou autocatalítica;*

*b) ação de agentes exteriores, tais como, calor, umidade, faíscas, fogo, fenômenos sísmicos, choque e atritos.*

16.6) *As operações de transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas em condições de periculosidade, exclusão para o transporte em pequenas quantidades, até o limite de 200 (duzentos) litros para os inflamáveis líquidos e 135 (cento e trinta e cinco) quilos para os inflamáveis gasosos liquefeitos.*

16.6.1) *As quantidades de inflamáveis, contidas nos tanques de consumo próprio dos veículos, não serão consideradas para efeito desta Norma.*

**Portaria MTE 1.885 de 02/12/2013.**

*As atividades ou operações que impliquem em exposição dos profissionais de segurança pessoal ou patrimonial a roubos ou outras espécies de violência física são consideradas perigosas.*

*2.) São considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial os trabalhadores que atendam a uma das seguintes condições:*

*a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme lei 7102/1983 e suas alterações posteriores.*

*b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta.*

*3.) As atividades ou operações que expõem os empregados a roubos ou outras espécies de violência física, desde que atendida uma das condições do item 2, são as constantes do quadro abaixo:*

*a) Vigilância patrimonial; Segurança patrimonial e/ou pessoal na preservação do patrimônio em estabelecimentos públicos ou privados e da incolumidade física de pessoas.*

*b) Segurança de eventos; Segurança patrimonial e/ou pessoal; em espaços públicos ou privados, de uso comum do povo.*

*c) Segurança nos transportes coletivos; Segurança patrimonial e/ou pessoal nos transportes coletivos e em suas respectivas instalações.*

*d) Segurança ambiental e florestal; Segurança patrimonial e/ou pessoal em áreas de conservação de fauna, flora natural e de reflorestamento*

*e) Transporte de valores; Segurança na execução do serviço de transporte de valores.*

*f) Escolta armada; Segurança no acompanhamento de qualquer tipo de carga ou de valores.*

*g) Segurança pessoal; Acompanhamento e proteção da integridade física de pessoa ou de grupos.*

*h) Supervisão/fiscalização Operacional; Supervisão e/ou fiscalização direta dos locais de trabalho para acompanhamento e orientação dos vigilantes.*

*i) Telemonitoramento/telecontrole; Execução de controle e/ou monitoramento de locais, através de sistemas eletrônicos de segurança.*

*Portaria MTE n.º 1.565, de 13 e outubro de 2014.*

*1. As atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas são consideradas perigosas.*

*2. Não são consideradas perigosas, para efeito deste anexo:*

*a) a utilização de motocicleta ou motoneta exclusivamente no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela;*

*b) as atividades em veículos que não necessitem de emplacamento ou que não exijam carteira nacional de habilitação para conduzi-los;*

*c) as atividades em motocicleta ou motoneta em locais privados.*

*d) as atividades com uso de motocicleta ou motoneta de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido .*

### **18.0 - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço**

Criado pela lei 5.107/66, era opção ao sistema estabilitário.

Com a CF/88, o sistema fundiário se tornou obrigatório.

A lei 8.036/90 atualmente disciplina o FGTS.

Trata-se de direito trabalhista, de empregados urbanos e rurais, com a finalidade de estabelecer um fundo de depósitos em pecúnia, com valores destinados a garantir a indenização do tempo de serviço prestado ao empregador.

Deposito bancário vinculado, pecuniário, compulsório, realizado pelo empregador em favor do trabalhador, visando a formar uma espécie de poupança para este, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas em lei, além de se destinar ao financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro da Habitação (MARTINS).

A natureza jurídica do FGTS é de contribuição social especial, de natureza trabalhista, de acordo com as sumulas 362 do TST e 210 do STJ.

#### **18.1 - Competencias**

O FGTS é regido por normas e diretrizes estabelecidas pelo Conselho Curador, composto por representantes de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais.

O conselho reúne-se ordinariamente uma vez por bimestre. As decisões são tomadas com a presença da maioria simples dos seus membros, tendo o Presidente voto de minerva. As despesas correm por conta das entidades representadas, com abono de falta nos dias de convocação.

A gestão da aplicação do FGTS será efetuado pelo Ministério do Planejamento, cabendo a Caixa Econômica Federal o papel de agente operados.

Dentre das atribuições do Conselho Curador, há:

a) estabelecer diretrizes e os programas de alocação de todos os recursos do FGTS;

b) fixar critérios para o recolhimento em atraso.

Ao Ministério do Ação Social cabe:

a) acompanhamento dos programas financiados pelo dinheiro do FGTS;

b) praticar os atos necessários a gestão da aplicação do Fundo, de acordo com as normas e programas estabelecidos pelo Conselho;

c) gerir a aplicação do fundo;

d) elaborar orçamento anuais sobre a aplicação dos recursos.

A Caixa Econômica Federal cabe:

a) manter e controlar as contas vinculadas, bem como a emissão de extratos individuais;

b) emitir certificado de regularidade do FGTS;

c) definir os procedimentos operacionais necessários a execução dos programas financiados com recursos do FGTS, bem como analisar os projetos.

### **18.2 - Depósito**

A Caixa Econômica Federal - CEF - centraliza os depósitos e saques do Fundo, atualizando os depósitos nos mesmos parâmetros dos depósitos de poupança e capitalizado com juros de 3% ao ano.

Os depósitos deverão ser efetuados até o dia sete de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância de 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador.

No caso dos aprendizes, a alíquota é de 2% sobre a remuneração mensal.

O empregador que não realizar os depósitos de FGTS no prazo, responderá pela incidência da Taxa Referencial - TR - sobre a importância em atraso. Os juros de mora serão de 0,5% ao mês. A multa será de 5% no mês do vencimento da obrigação e 10% a partir do mês seguinte ao do vencimento da obrigação.

É devido a indenização fundiária ao servidor público contratado sem concurso público, que tenha o seu contrato com a administração declarada nula pela Justiça.

É devido o depósito de FGTS nos seguintes casos de interrupção do contrato de trabalho:

- a) prestação de serviço militar;
- b) licença para tratamento de saúde de até 15 dias;
- c) licença por acidente do trabalho;
- d) licença gestante;
- e) licença paternidade;

*SÚMULA 56 DO TRT/15ª REGIÃO - "DEPÓSITOS DE FGTS. ÔNUS DA PROVA. Em decorrência do princípio da aptidão da prova, cabe ao empregador o ônus de comprovar a regularidade dos depósitos de FGTS, incumbindo ao empregado apontar eventuais diferenças, ainda que por amostragem"*

*SÚMULA 461.FGTS.DIFERENÇAS.RECOLHIMENTO. ÔNUS DA PROVA.*

*É do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015).*

### **18.4 - Saque do FGTS**

Os depósitos, mesmo sendo direito do empregado, ficam em conta vinculada de sua titularidade e podem ser sacados nas seguintes hipóteses:

- a) despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior;
- b) extinção da empresa, fechamento de estabelecimento e declaração de nulidade do contrato de trabalho mantido com a Administração pública direta;

- c) aposentadoria concedida pela Previdência Social;
- d) falecimento do trabalhador;
- e) pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação;
- f) pagamento total ou parcial do preço da aquisição de moradia própria;
- g) quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos fora do regime do FGTS;
- h) extinção normal do contrato a termo;
- i) trabalhador ou dependente for acometido de neoplasia maligna;
- j) trabalhador ou dependente for portador de vírus HIV;
- l) trabalhador ou dependente estiver em estágio terminal em razão de doença grave;
- m) trabalhador tiver idade igual ou superior a 70 anos;
- n) necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorram de desastre natural, definidas pelo governo federal a área atingida e o valor do saque.

#### 18.5 - Prescrição de FGTS

##### *SUMULA STJ 210*

*Ação de cobrança das contribuições para o FGTS prescreve em 30 anos.*

*“Recurso extraordinário. Direito do Trabalho. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Cobrança de valores não pagos. Prazo prescricional. Prescrição quinquenal. Art. 7º, XXIX, da Constituição. Superação de entendimento anterior sobre prescrição trintenária. Inconstitucionalidade dos arts. 23, § 5º, da lei 8.036/90 e 55 do Regulamento do FGTS aprovado pelo decreto 99.684/90. Segurança jurídica. Necessidade de modulação dos efeitos da decisão. Art. 27 da lei 9.868/99. Declaração de inconstitucionalidade com efeitos ex nunc. Recurso extraordinário a que se nega provimento.” (STF, Pleno, ARE nº 709.212/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 13.11.2014).*

##### *SUMULA -362 FGTS. PRESCRIÇÃO*

*I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;*

*II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumar primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014.*

Como se pode notar, com o importante julgado em destaque, deixa de prevalecer o prazo prescricional de 30 anos, que era reconhecido nas súmulas 362 do TST e 210 do STJ, passando-se a adotar o prazo de cinco anos também quanto ao FGTS.

## 19. - Renúncia e Transação.

Renúncia é o ato unilateral da parte através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem a correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia.

Transação é ato bilateral, pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes, mediante concessões recíprocas envolvendo questões fáticas ou jurídicas duvidosas.

Composição é ato bilateral pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes, mediante o reconhecimento da respectiva titularidade de tais direitos e obrigações pelas partes

Conciliação é o ato judicial através do qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto do processo judicial.

A indisponibilidade dos direitos trabalhista pode ser:

- a) Absoluta. Quando o direito enfocado merece uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política, e quando o direito enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria.
- b) Relativa. Quando o direito enfocado traduzir interesses individuais ou bilaterais simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política. As parcelas de indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (nunca de renúncia), desde que não resulte em efetivo prejuízo ao empregado.

A distinção importa em distribuição do ônus da prova: na hipótese "a" ao reclamante não necessita provar o prejuízo, mas só o ato, o que não acontece com a hipótese "b" em que necessita o autor provar o prejuízo. Independente da presença, ou não, dos requisitos jurídicos-formais, o ato de renúncia, em si, é sumariamente repellido pela normatividade trabalhista imperativa. Somente com autorização legislativa é que a renúncia será válida, como renunciar a estabilidade em favor do FGTS, ou renunciar a estabilidade quem solicitar ou acolher transferência de domicílio.

Quanto a transação, somente será passível a parcela juridicamente não imantada por indisponibilidade absoluta. Sendo relativa, será aferida a capacidade das partes e a manifestação de vontade. Quando a forma for solene, este deve ser observado (v.g. necessidade de acordo escrito).

## 20.0 - Direito Coletivo do Trabalho

Também denominado de Direito Sindical.

Trata-se de segmento do Direito do Trabalho que regula a organização sindical, a negociação coletiva e os instrumentos normativos decorrentes, a representação dos trabalhadores na empresa e a greve.

## 20.1 - Princípios

### **Liberdade sindical**

Não mais se sustenta o modelo sindical controlado pelo Estado, impondo regras que acabam sufocando a atuação dos atores sociais nas relações coletivas do trabalho.

A organização sindical se funda na liberdade de fundação, organização, filiação, administração e atuação dos entes sindicais.

A liberdade sindical encontra-se regulada pela Convenção 87 da OIT de 1948, ainda não ratificada no Brasil.

São dois os pólos da atuação:

a) liberdade sindical individual: faculdade do empregador e trabalhador, individual e livremente, possuemde filiar-se, manter-se filiado ou desfiliar-se do sindicato representativo de sua categoria;

b) liberdade sindical coletiva: possibilidade que possuem os empregadores e empregados, unidos, por um atividade comum, similar ou conexas, de constituir livremente o sindicato representativo de seus interesses.

Tem dois aspectos:

a) positiva: direito de se associar a ente sindical;

b) negativa: direito de não se associar ou deixar o quadro de associados do sindicato.

Não se confunde liberdade sindical com pertencer a determinada categoria profissional ou econômica.

Enquanto que a filiação sindical depende de manifestação de vontade, para fazer parte de categoria basta prestar serviços ao empregador cuja atividade preponderante insere-se em determinado setor da atividade econômica ou exercer atividade preponderante.

Mesmo sem filiar-se a sindicato, empregados e empregadores integram as respectivas categoriais profissionais e econômicas de modo a fazer jus aos direitos previstos nos instrumentos normativos a elas aplicáveis (ACT, CCT e sentença normativa).

### **Liberdade de fundação sindical**

Aos membros da sociedade é garantida o direito de se reunirem, constituindo grupos com o objetivos de defesa dos interesses profissionais ou econômicos.

A aquisição da personalidade jurídica depende do registro no Cartório de Títulos e Documentos e de Pessoas Jurídicas.

A personalidade sindical depende de registro no Ministério do Trabalho.

*Até que a lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade sindical.*

**OJ-SDC-15 SINDICATO. LEGITIMIDADE "AD PROCESSUM". IMPRESCINDIBILIDADE DO REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO.**

*A comprovação da legitimidade "ad processum" da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988.*

### **Liberdade de organização sindical.**

É garantida pela CF/88 a autonomia do ente sindical a escolha dos meios para alcançar os fins a que se propõe.

A vedação de interferência e intervenção dirige-se ao Poder Executivo, mas não ao Legislativo e Judiciário.

A lei, atendidos os requisitos de razoabilidade e proporcionalidade, pode estabelecer regras pertinentes a organização sindical.

O STF, RE 193.345-3 j. 13/04/99, a limitação do número de dirigentes sindicais pelo art. 522 da CLT foi recepcionada pela CF/88.

### **Liberdade de administração sindical**

Refere-se a forma de sua condução, estabelecendo as metas, prioridades e objetivos a serem alcançados.

Não se admite a interferência do Estado controlando as eleições e deliberações a serem tomadas pelo sindicato.

### **Liberdade de atuação sindical**

Refere-se a conduta a ser adotada, de modo a alcançar os objetivos do ente sindical, em especial a defesa dos interesses da categoria.

### **Autonomia coletiva dos particulares**

Poder que se confere aos entes sindicais de estabelecer normas coletivas de trabalho, a serem aplicadas às relações trabalhistas.

Os instrumentos normativos decorrem de negociação coletiva, procedimento no qual os entes sindicais podem exercer o direito de firmar convenções e acordos coletivos de trabalho.

### **Adequação setorial negociada**

Indica os limites que devem ser observados pela normas coletivas, decorrentes de negociação coletiva de trabalho.

Nesse sentido, referidos instrumentos coletivos podem estabelecer direitos mais benéficos aos empregados. Exceção é o estabelecimento de normas menos favoráveis aos empregados.

Contudo, os direitos sociais e trabalhistas assegurados pela Constituição Federal de 1988 não podem ser reduzidos nem por meio de negociação coletiva.

## **20.2 - Organização sindical na CF/88**

A carta magna adota o princípio da liberdade sindical, com certas restrições.

É livre a associação profissional ou sindical.

É vedado a interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical.

Ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato.

É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior a área de um município.

Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

A assembléia geral fixara a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

É vedado a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro de candidatura a cargo de direção ou representação sindical, e se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

## **20.3 - Características da organização sindical brasileira**

### **Unicidade sindical**

Sistema no qual a CF/88 exige que apenas um ente sindical seja representativo de determinada categoria em certo espaço territorial.

Tal limitação afronta o princípio da liberdade sindical nas relações coletivas de trabalho.

Admite-se o desmembramento ou dissociação da categoria, dando origem a categorias específicas, seja quanto a atividade econômica, seja quanto a área territorial de atuação.

Eventual categoria profissional concentrada ou eclética, reunindo empregados em diferentes atividades econômicas, similares ou conexas, pode se desmembrar ou se dissociar, resultando na formação de dois entes sindicais autônomos, cada um representando

a respectiva atividade específica, passando a alcançar os empregados que trabalham no mesmo setor da atividade econômica.

### **Base territorial não inferior a área de um município**

Trata-se de norma constante no inciso II do art. 8º da CF/88.

### **Sistema sindical organizado em categorias**

Categoria é o conjunto de pessoas com interesses profissionais ou econômicos em comum, decorrentes de identidade de condições ligadas ao trabalho ou a atividade econômica desempenhada. É uma forma de organização de grupo profissional ou econômico.

Categoria profissional é a expressão social elementar integrada pela similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas.

Categoria econômica é o vínculo social básico decorrente da solidariedade de interesses econômicas dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas.

Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

São exemplos de categoria profissional diferenciada: Aeronautas; Aeroaviários; Agenciadores de publicidade; Artistas e técnicos em espetáculos de diversões - Portaria MTb nº 3297/86; Cabineiros (ascensoristas); Classificadores de produtos de origem vegetal; Condutores de veículos rodoviários (motoristas); Empregados desenhistas técnicos, artísticos, industriais, copistas, projetistas técnicos e auxiliares; Jornalistas profissionais - Portaria MTb 3071/88; Músicos profissionais; Operadores de mesas telefônicas (telefonistas em geral); Professores; Profissionais de enfermagem, técnicos, duchistas, massagistas e empregados em hospitais e casa de saúde; Publicitários; Radiotelegrafistas; Radiotelegrafistas da Marinha Mercante; Secretárias - Portaria 3103/87; Técnicos de Segurança do Trabalho - Portarias 3114/86, 3322/87, 3222/88; Tratoristas (excetuados os rurais); Trabalhadores em atividades subaquáticas e afins - Portaria 3070/82; Trabalhadores em agências de propaganda; Trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral - Portaria 3204/88; Vendedores e viajantes de comércio.

A categoria de atividades idênticas reúne os empregados e empregadores que exerçam a mesma atividade econômica ou prestam serviços no mesmo setor da atividade econômica.

A categoria de atividades similares reúne atividades parecidas, semelhantes, entre si, como no caso de hotéis e restaurantes.

A categoria de atividades conexas é integrada por atividades que se complementam, exercidas com o mesmo fim, como ocorre na construção civil.

### **Representação dos Empregados**

*Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.*

*§ 1º A comissão será composta:*

*I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;*

*II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;*

*III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.*

*§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.'*

*Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:*

*I - representar os empregados perante a administração da empresa;*

*II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;*

*III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;*

*IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;*

*V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;*

*VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;*

*VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.*

*§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.*

*§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.'*

*Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.*

*§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.*

*§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.*

*§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.*

*§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.*

*§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.*

*§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.'*

*Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.*

*§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.*

*§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.*

*§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.*

*§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.*

## **21.0 - Sindicato**

Associação de pessoas físicas ou jurídicas, que tem atividades econômicas ou profissionais, visando a defesa dos interesses coletivos ou individuais dos membros da categoria, art. 511 da CLT.

Possui o sindicato a natureza jurídica de associação, tratando-se de pessoa jurídica de direito privado.

A aquisição da personalidade jurídica sindical ocorre como registro no Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Sumula 677 do STF, OJ SDC 15 do TST e Portaria MTE 343/2000. O mero registro no Cartório de Pessoa civis e jurídicas confere somente a personalidade jurídica de associação.

O sindicato só pode ter a sua atividade suspensa ou ser dissolvido por decisão judicial.

*OJ-SDC-15 SINDICATO. LEGITIMIDADE "AD PROCESSUM". IMPRESCINDIBILIDADE DO REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO*

*A comprovação da legitimidade "ad processum" da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988*

*SUMULA 677 DO STF.*

*Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.*

## **21.1 - Órgãos do Sindicato**

De acordo com o art. 522 da CLT:

a) *Assembléia Geral;*

b) *Diretoria*: elege dentre os seus membros o presidente. Pode ser constituída de 3 a 7 membros eleitos pela assembléia geral;

c) *Conselho Fiscal*: são 3 membros eleitos pela assembléia geral com competência para fiscalizar a gestão financeira. A administração é exercida pela diretoria e conselho fiscal. Os delegados sindicais são associados que estejam no território da delegacia visando melhor proteção dos seus membros.

A assembléia geral deliberará, sempre por meio de voto secreto os seguintes assuntos:

- a) aprovação de contas da diretoria;
- b) aplicação do patrimônio do sindicato;
- c) julgamento de atos da diretoria;
- d) pronunciamento sobre dissídios de trabalho.

### **21.2 - Eleições sindicais**

Para exercer o direito de votar e ser votado é necessário:

- a) ter mais de seis meses de inscrição no Quadro Social e mais de dois anos de atividade ou profissão;
- b) maior de 18 anos;
- c) estar em gozo dos direitos sindicais.

Tal direito se estende ao aposentado.

O voto é obrigatório.

Não podem ser eleito nem permanecer no exercício do cargo:

- a) os que não tiveram as suas contas aprovadas no exercício de cargos de administração;
- b) os que lesaram o patrimônio de qualquer entidade sindical;
- c) condenados por crimes dolosos, enquanto persistir os efeitos da pena;
- d) não tiver em gozo de seus direitos políticos.

Nas eleições para cargos de diretoria e conselho fiscal devem ser eleitos os candidatos que obtiverem maioria absoluta de votos em relação ao total dos associados eleitores.

As eleições serão no prazo máximo de 60 dias e mínimo de 30 dias antes do término do mandato.

A posse será dentro de 30 dias após o término do mandato anterior.

### **21.3 - Federações**

São formadas por um número não inferior a 5 sindicatos, sendo constituídas por Estado, mas pode ocorrer federações interestadual ou nacional.

### **21.4 - Confederações**

São formadas por no mínimo de 3 federações, com âmbito nacional e sede na capital da república.

### **21.5 - Administração de federação e confederação**

A administração das federações e confederações é realizada:

a) *Diretoria*: mínimo de 3 membros;

b) *Conselho de representantes*: formado pelas delegações dos sindicatos ou federações, sendo que cada delegação tem 02 membros, com mandato de 03 anos, tendo cada delegação 01 voto;

c) *Conselho fiscal*: mínimo de 03 membros, que serão eleitos pelo conselho de representantes, com mandato de 03 anos, cabendo a fiscalização da gestão financeira.

### **21.6 - Centrais Sindicais**

São órgãos de cúpula, intercategoriais, de âmbito nacional, coordenando os demais órgãos, sem integrar o sistema confederativo.

São entidades de representação geral dos trabalhadores com as atribuições de:

a) coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a elas filiadas;

b) participar de negociação em fóruns, colegiados de órgãos públicos e emais espaços de diálogo social.

São exemplos a CUT, CGT, Força Sindical.

A lei 11.648/08 dotou as centrais sindicais de personalidade sindical.

As Centrais sindicais não possuem poderes de negociação coletiva.

### **21.7 - Funções do sindicato**

#### ***Representação***

O Sindicato representa a categoria e os seus integrantes e não apenas de seus filiados.

#### ***Substituição processual***

O sindicato possui legitimação extraordinária, possibilitando a defesa dos interesses e direitos dos integrantes da categoria, de acordo com o art. 8º, III do CF/88.

#### ***Assistencial***

Manutenção dos serviços de assistência judiciária para os associados e membros da categoria.

Deve ser prestado por sindicato da categoria profissional a que pertence o trabalhador.

O sindicato deve prestar, gratuitamente, assistência na rescisão de contrato de trabalho de membro de sua categoria que possua mais de 01 ano de serviço.

Demissão de empregado estável só é válido se feito com assistência do sindicato de sua categoria.

### **Parafiscal**

O sindicato tem a função de cobrança e recebimento de contribuição.

### **Vedações**

É vedado ao sindicato o exercício de função econômica, não podendo ter atividade lucrativa, não podendo ter como atribuição a produção e circulação de bens e serviços.

É vedado o exercício de atividade política-partidária.

### **21.8 - Receitas do sindicato**

*Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.*

*Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.*

*Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.”*

*Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.*

*Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.*

*Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.*

*Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho*

### **Contribuição Sindical**

Prevista na parte final do inciso IV do art. 8º da CF/88, “independentemente da contribuição prevista em lei”.

As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical".

A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou

profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, a confederação respectiva.

A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:

I - Na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;

III - para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva:

Classe de Capital		Alíquota
1.	até 150 vezes o maior valor-de-referência	0,8%
2.	acima de 150 até 1.500 vezes o maior valor-de-referência .....	0,2%
3.	acima de 1.500 até 150.000 vezes o maior valor-de-referência .....	0,1%
4.	acima de 150.000 até 800.000 vezes o maior valor-de-referência .....	0,02%

Os agentes ou trabalhadores autônomos e os profissionais liberais, organizados em firma ou empresa, com capital social registrado, recolherão a contribuição sindical de acordo com a tabela progressiva a que se refere o item III.

Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.

Considera-se um dia de trabalho, para efeito de determinação da importância:

- a) a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo;
- b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão.

O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro.

Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão, desde que a exerça, efetivamente, na firma ou empresa e como tal sejam nelas registrados.

A contribuição sindical será recolhida, nos meses fixados no presente Capítulo, à Caixa Econômica Federal ao Banco do Brasil S. A. ou aos estabelecimentos bancários nacionais integrantes do sistema de arrecadação dos tributos federais, os quais, de acordo com instruções expedidas pelo Conselho Monetário Nacional, repassarão à Caixa Econômica Federal as importâncias arrecadadas.

O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho:

I - para os empregadores:

- a) 5% para a confederação correspondente;
- b) 15% para a federação;
- c) 60% para o sindicato respectivo; e
- d) 20% para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

II - para os trabalhadores:

- a) 5% para a confederação correspondente;
- b) 10% para a central sindical;
- c) 15% para a federação;
- d) 60% para o sindicato respectivo; e
- e) 10% para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

As entidades sindicais são obrigadas a promover a publicação de editais concernentes ao recolhimento do imposto sindical durante 3 dias nos jornais de circulação local. Após este prazo, as entidades sindicais podem promover ação executiva de cobrança perante a Justiça do Trabalho, valendo como título extrajudicial de dívida a certidão expedida pelas autoridades regionais do MTE.

### **Contribuição confederativa**

Prevista no art. 8º inciso IV da CF/88, visa custear o sistema confederativo, devendo ser fixado por meio de assembléia geral do sindicato.

Não possui natureza tributária, mas de direito privado.

### **PN-119.CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS**

*A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando*

*trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.*

**OJ-SDC-17                      CONTRIBUIÇÕES                      PARA                      ENTIDADES  
SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS.**

*As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.*

**SUMÚLA VINCULANTE DO STF 40**

*A Contribuição Confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.*

*STF 666. A contribuição confederativa de que trata o art 8º, IV da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo .*

**Contribuição assistencial**

Sua previsão ocorre em sentença normativa, acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho.

Sua finalidade é custear as atividades assistenciais do sindicato e compensar os custos da participação nas negociações coletivas.

Como ocorre na contribuição confederativa, somente poderá ser cobrado dos associados e não de todos os membros.

*Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos*

*e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas .*

**Mensalidade Sindical**

Devidas apenas pelos filiados do sindicato, tendo natureza privada.

*Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais:*

*b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembléias Gerais;*

**22.0 - Conflito coletivo de trabalho**

Conflito coletivo de natureza econômica é aquele em que se verifica a discussão sobre a fixação de condições de trabalho, como reajustes, aumentos, jornadas de trabalho, a serem observados no âmbito dos contratos individuais de trabalho.

Conflito coletivo de natureza jurídica tem por objetivo a interpretação de disposição normativa específica da categoria.

São formas de solução dos conflitos sociais a autodefesa, autocomposição e a heterocomposição.

### **22.1 - Autodefesa**

Ocorre quando as próprias partes procedem a defesa de seus interesses, como a greve e o lockout.

### **22.2 - Autocomposição**

Trata-se da solução do conflito pelas partes, sem intervenção de terceiro.

Há a autocomposição unilateral, quando se verifica a renúncia de uma das partes de sua pretensão ou o reconhecimento da pretensão da parte contrária.

Autocomposição bilateral ocorre quando verifica-se concessões recíprocas, com natureza de transação.

Mediação é forma de autocomposição, com a intervenção de um terceiro sugerindo formas de auto solução de conflito, aproximando as partes para que alcancem a solução de controvérsias, sem impor qualquer decisão. Pode ser realizada no âmbito das delegacias regionais do trabalho ou no ministério público do trabalho.

### **22.3 - Heterocomposição**

Solução do conflito feito por um terceiro, independente de aceitação das partes inseridas na controvérsia.

**Arbitragem**, previsto na lei 9.307/96, ocorre quando um árbitro é escolhido pelas partes para decidir a controvérsia, impondo a solução. Salvo se houver cláusula compromissória ou compromisso arbitral, a arbitragem é facultativa.

**Jurisdicional**, onde ocorre intervenção da Justiça do Trabalho, conforme art. 114 da CF/88.

### **22.4 - Convenção Coletiva de Trabalho CCT**

*Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.*

*§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.*

Trata-se de instrumento normativo que decorre da negociação coletiva, sendo firmado pelos sindicatos da categoria econômica e profissional.

É fonte formal do direito de trabalho, por estabelecer normas genéricas e abstratas, a serem aplicadas no âmbito das relações

individuais de trabalho abrangidas pelos sindicatos representantes das respectivas categorias.

Caso a negociação coletiva voltada a obtenção da CCT não alcance objetivo, há a possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo.

### 22.5 - Acordo Coletivo de Trabalho ACT

*Art. 611. § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho .*

Instrumento normativo que decorre de negociação coletiva, sendo firmado pelo sindicato da categoria profissional com uma ou mais empresas.

É fonte formal do direito de trabalho, por estabelecer normas genéricas e abstratas, a serem aplicadas no âmbito das relações individuais de trabalho mantidas da empresa que firma a avença como sindicato da categoria profissional.

Cabível somente entre empresa e sindicato de empregados.

### 22.6 - Clausulas de ACT e CCT

**Obrigacionais:** são clausulas que fixa direitos e deveres entre os próprios pactuantes, como multas.

**Normativas:** são clausulas que estabelecem condições de trabalho, gerando reflexos nos contratos individuais de trabalho, com aumento salarial.

### 22.7 - Requisitos dos CCT e ACT

A natureza jurídica das act e cct é dupla: contratual e normativa. Contratual, pois é fruto de acordo de vontades, e é normativa pois tem efeitos *erga omnes*, gerando direitos e obrigações para todos os integrantes da categoria profissionais e econômicas, mesmo aos não associados.

São requisitos:

a) **Ato formal**, devendo ser celebrado por escrito, sem emendas e rasuras, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além da destinada a registro;

b) **Capacidade sindical**, a legitimidade para celebrar act ou cct pressupõe capacidade sindical adquirida com o registro sindical no MTE;

c) **Quorum**, para celebrar act ou cct os sindicatos deverão convocar assembléia geral especifica com quorum de dois terços dos associados da entidade em primeira convocação, e um terço na segunda convocação. Para comparecimento e votação, o quorum será de um oitavo dos associados em segunda convocação, nas entidades com mais de 5.000 associados;

d) **Vigor**, entrarão em vigos somente 3 dias após a data da entrega no MTE;

e) **Publicidade**, cópias autênticas deverão ser fixadas de modo visível, nas sedes dos sindicatos e empresas;

f) **Deposito e registro no DRT**, deverá os sindicatos e as empresas convenentes, dentre 8 dias da assinatura do act ou cct, o deposito de uma via para fins de registro e arquivo na Secretaria de Emprego e Salário. Tal procedimento foi normatizado pela instrução normativa 01/2004 do MTE;

g) **Validade**, não será permitido estipular duração de act ou cct por prazo superior a 02 anos;

**Art. 614.**

**§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.**

h) **Prazo de instauração**, havendo act ou cct em vigor, novo dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 dias anteriores ao termo final;

i) **Clausulas obrigatórias**, I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e emprêsas acordantes; II - Prazo de vigência; III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos; VI - Disposições sôbre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; VII - Direitos e deveres dos empregados e emprêsas; VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as emprêsas em caso de violação de seus dispositivos.

## 22.8 - Teoria do Conglobamento e da acumulação

**Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.**

Pela redação celetista, deve ser aplicado a norma mais favorável ao trabalhador, independente da posição hierárquica das act e cct. Portanto, sendo as condições estabelecidas em cct mais vantajosas do que as act, deverá ser aplicada a mais favorável, o da cct.

Problema ocorre quando parte das clausulas da act é mais favorável que a cct, e quando certas clausulas da cct é mais favorável que a act. A doutrina e a jurisprudência tem duas teorias a respeito:

### **Teoria do Conglobamento**

Deverá ser aplicado o instrumento jurídico que, no conjunto de normas em relação a cada matéria, fosse mais favorável ao obreiro, sem fracionar os institutos jurídicos.

É o critério dominante, tanto na doutrina quanto na jurisprudência.

### **Teoria da Acumulação**

Deverá ser aplicado os dois instrumentos jurídicos, act e cct, extraíndo-se de cada norma as cláusulas mais favoráveis ao trabalhador, aplicando-se isoladamente aos contratos de trabalho.

## **22.9 - A act e cct incorporadas ao contrato individual de trabalho**

### **SUMULA 277 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE**

*As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho .*

## **22.10 - Limites da negociação coletiva**

*“Art. 8º .....*

*§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.”*

*Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:*

*I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;*

*II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;*

*III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);*

*IV - salário mínimo;*

*V - valor nominal do décimo terceiro salário;*

*VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*

*VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;*

*VIII - salário-família;*

*IX - repouso semanal remunerado;*

*X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;*

*XI - número de dias de férias devidas ao empregado;*

*XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;*

*XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;*

*XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;*

*XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;*

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

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

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

*Parágrafo único.* Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

### **Supressão de hora noturna reduzida**

O TST não admite a mera supressão, por meio de norma coletiva, da hora noturna reduzida.

### **Supressão da remuneração diferenciada da hora extra**

O TST não admite que norma coletiva estabeleça que as horas de itinerário, que extrapolaram a oitava diária, sejam pagas de forma simples, sem adicional nem reflexos.

### **Pagamento limitado a numero fixo de horas extras**

Inválida cláusula de instrumento coletivo que exime o empregador de pagar o total de horas extras laboradas.

### **Flexibilização do divisor de calculo do valor da salario-hora**

Os divisores para calculo do valor da hora laborada são normas cogentes, não admitindo-se negociação coletiva para flexibiliza-

las. Portanto, se a carga horária de labor é 40 horas semanais, o divisor será 200, se a carga é 44 horas, o divisor é 220.

#### **Flexibilização do tempo residual**

*SUM-449. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE.*

*A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.*

#### **Flexibilização do Repouso semanal hebdomadário**

Invalido cláusula de instrumento coletivo que flexibiliza o descanso semanal remunerado para além do sétimo dia de trabalho.

#### **Pagamento ou redução de intervalo intrajornada**

*SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT*

*I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.*

*II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.*

#### **Concessão de intervalo intrajornada ao final da jornada**

Inválido cláusula de instrumento coletivo que estipula a fruição do intervalo ao final da jornada de trabalho.

#### **Supressão de horas *in itinere***

O TST admite por meio de negociação coletiva a modulação do tempo *in itinere*, desde que observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, mas não cabe a supressão do direito.

#### **Jornada superior a oito horas no turno ininterrupto de revezamento**

Invalido norma coletiva que extrapola para mais de 8 horas a jornada de trabalho do turno ininterrupto de revezamento.

#### **Férias**

Invalido clausula de instrumento coletivo que transforma a faculdade do empregado em converter 1/3 das férias em abono pecuniário em obrigação do empregado de vender 1/3 das férias.

#### **Alteração da natureza jurídica do auxílio alimentação**

*OJ-SDII-413 AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA. NORMA COLETIVA OU ADESÃO AO PAT.*

*A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba “auxílio-alimentação” ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT — não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas n<sup>os</sup> 51, I, e 241 do TST*

#### **Alteração da natureza jurídica das horas de itinerário**

Invalido norma coletiva que altera a natureza jurídica das horas *in itinere*, de tempo a disposição do empregador ou seja de feição salarial típica.

#### **Alteração da natureza jurídica do premio produtividade**

Invalido norma de instrumento coletivo que altera a natureza jurídica do premio produtividade, retirando a sua natureza salarial.

#### **Salario inferior ao salario profissional**

Inadmite-se clausula convencional que reduz o piso de categoria, para iniciante no contrato de trabalho, com valor inferior ao estipulado na norma.

#### **Percentual de adicional de periculosidade inferior ao legal**

Invalido norma coletiva que reduz o percentual do pagamento do adicional de periculosidade fixado por lei.

#### **Previsão genérica de pagamento de parcelas salariais**

Invalido clausula convencional que genericamente suprime o pagamento de salario *in natura*, horas *in itinere* e horas paradas.

#### **Retenção de gorjetas**

Invalido instrumento coletivo que prevê a retenção de 40% do valor das gorjetas para o empregador e para o sindicato de categoria profissional.

#### **Quitação geral de parcelas**

A jurisprudência não admite que o instrumento coletivo outorgue quitação de parcelas trabalhistas, pois isto consiste em renuncia, o que é inaplicável no âmbito do Direito do Trabalho.

Contudo, tal entendimento não se aplica ao acordo coletivo de trabalho que prevê PDV, Plano de Demissão Voluntária, conforme julgado no STF RE 590.415.

### **Estabilidade gestante**

Inadmissível cláusula de instrumento coletivo que estabelece restrição ao direito da gestante de ser portadora de estabilidade como comprovação de estado gravídico até 60 dias após o desligamento, sob pena de perda do direito; bem como condicionar o direito da estabilidade à comunicação formal da gravidez ao empregador.

### **Renúncia de ações judiciais**

Invalida cláusula de novo Plano de Cargos e Salários que condiciona a sua adesão à desistência do empregado de ações ajuizadas anteriormente contra o empregador. Ofensa ao direito fundamental da inafastabilidade da jurisdição, conforme art. 5º XXXV da CF/88.

### **Alteração de Norma Regulamentar por Instrumento Coletivo**

Não se admite que benefício instituído por Norma Regulamentar implementada pelo empregador seja alterado por meio de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho. A partir do estabelecimento do direito por meio de Norma Regulamentar, incorpora ao contrato de trabalho do empregado, não podendo ser alterado sob pena de ofensa ao art. 468 da CLT e item I da Sumula 51 do TST.

### **Verbas rescisórias**

Impossibilidade jurídica do estabelecimento de cláusulas em instrumento coletivo no sentido de:

- a) culpa recíproca como fundamento de todas as rescisões contratuais;
- b) redução da multa de 40% para 20% de todas as rescisões contratuais;
- c) liberação do aviso prévio.
- d) pagamento parcelado de verba rescisória;
- e) flexibilização no prazo do pagamento de verbas rescisórias

### **Contrato de experiência**

É nula a cláusula de instrumento coletivo que veda um novo contrato de experiência para quem tenha laborado há mais de um ano na empresa, pois possibilita que aqueles que fizeram por período inferior a um ano sejam recontratados sucessivamente.

## **22.11 - Prevalência da ACT ou CCT sobre a lei**

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a [Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015](#);

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

## **22.11 - Greve**

É a paralisação coletiva e temporária do trabalho a fim de obter, pela pressão exercida em função do movimento, as reivindicações da categoria, ou mesmo a fixação de melhores condições de trabalhos.

A lei 7.783/89, no seu art. 2º, define-a como sendo a suspensão coletiva temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

São peculiaridades da lei de greve:

### **Frustração da negociação coletiva**

A cessação coletiva do trabalho somente poderá ser realizada após a frustração da negociação coletiva ou impossibilidade de recurso via arbitral.

### ***Necessidade de realização de assembléia previa***

Caberá ao sindicato profissional convocar assembléia geral para definir as reivindicações da categoria e a paralisação coletiva.

### ***Aviso prévio***

O sindicato patronal e a empresa interessada serão avisados da greve com antecedência de no mínimo 48h.

### ***Atividades essenciais***

São consideradas atividade essenciais o tratamento de abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustível, assistência médica e hospitalar, distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos, funerários, transporte coletivo, captação e tratamento de esgoto e lixo, telecomunicações, guarda uso e controle de substâncias radioativas e nucleares, processamento de dados ligados a serviços essenciais, controle de tráfego aéreo e compensação bancária.

### ***Direito dos grevistas***

São assegurados aos grevistas o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem a greve, arrecadação de fundos e livre divulgação do movimento.

### ***Frustração de movimento***

È vedado as empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

### ***Livre adesão a greve***

As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

### ***Prestação dos serviços indispensáveis a comunidade nos serviços ou atividades essenciais***

Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, empregadores e trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir durante a greve a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidades, sendo serem consideradas aquelas que, se não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

### **Comunicação da greve nos serviços ou atividades essenciais**

Na greve em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários, com antecedência mínima de 72h de paralisação.

### **Abuso do direito de greve**

Constitui o abuso do direito de greve a inobservância das normas da lei 7.783/89, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de act, cct ou decisão da justiça do trabalho, salvo condição superveniente que modifique substancialmente a relação de trabalho.

#### ***OJ-SDC-10 GREVE ABUSIVA NÃO GERA EFEITOS***

*É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.*

#### ***OJ-SDC-11 GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA***

*É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.*

### **Suspensão do contrato**

Mediante negociação coletiva, ou sentença normativa, se os salários durante a greve não forem pagos, ocorrerá suspensão do contrato de trabalho, com todos os reflexos nos contratos individuais de trabalho do período de suspensão.

Em caso de ser pagos os salários do período de greve, deverá ser considerado como interrupção de contrato de trabalho.

## **23. Meio ambiente do trabalho**

A título de definição e enquadramento doutrinário, o meio ambiente é considerado como um **direito fundamental de terceira geração**, que são os direitos de solidariedade e fraternidade, como a paz no mundo, o desenvolvimento econômico dos países, a preservação do meio ambiente, do patrimônio comum da humanidade e da comunicação, os quais são imprescindíveis à condição humana e merecem a proteção do Estado e da sociedade em geral.

A saber, os **direitos de primeira geração** são os direitos civis e políticos. Os **direitos de segunda geração** são os sociais, econômicos e culturais, os quais servem para dotar o ser humano das condições materiais necessárias ao exercício de uma vida digna.

O conceito **meio ambiente** foi definido, pela primeira vez, legalmente, através da o artigo 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/91 - esta trouxe vários conceitos referentes ao meio ambiente em si, a

sua definição legal e instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente - o qual prescreve que *meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas*. Observação se faz para o fato de que a Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988, não definiu o que é meio ambiente, mas é a primeira Constituição, dentre as outras sete anteriores, que dispõe de um capítulo destinado exclusivamente ao meio ambiente,

Tal definição é bem ampla, uma vez que o legislador optou por um conceito jurídico aberto, criando um espaço positivo de incidência da norma legal, o qual está em harmonia com a Constituição Federal, a qual em seu artigo 225, tutela os aspectos do meio ambiente compreendido como natural, artificial, cultural e do trabalho, definindo, ainda, o direito de todos ao meio ambiente ecologicamente

equilibrado, sendo um bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida.

A Constituição Federal de 1988 adotou dois objetos para tutelar no que tange à questão ambiental, quais sejam:

a) *imediatos* que é a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos;

b) *mediatos* que é a saúde, a segurança e o bem estar do cidadão, expresso nos conceitos de *vida em todas as suas formas* - prescrito no artigo 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/91, supra) e em *qualidade de vida* (predisposto no artigo 225, *caput*, da CF).

A definição geral do meio ambiente de trabalho deve ser ampla e irrestrita, vez que envolve todo trabalhador que desempenha uma atividade, remunerada ou não, e porque todos estão protegidos constitucionalmente de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à digna e sadia qualidade de vida.

Portanto, o **meio ambiente de trabalho** pode ser considerado como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

### 23.0 - DO PROGRAMA DE SEGURO-DESEMPREGO

O programa do seguro-desemprego tem por finalidade de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo;

O trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de

escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, será dessa situação resgatado e terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada.

O trabalhador resgatado será encaminhado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego - SINE. Fica vedado ao mesmo trabalhador o recebimento do benefício, em circunstâncias similares, nos doze meses seguintes à percepção da última parcela.

### **23.1- Requisitos**

Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a:

a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação;

b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e

c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;

III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente.

IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

VI - matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica.

A União poderá condicionar o recebimento da assistência financeira do Programa de Seguro-Desemprego à comprovação da matrícula e da frequência do trabalhador segurado em curso de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, com carga horária mínima de 160 horas.

### **23.2 - Parcelas**

O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado, por período máximo variável de 3 (três) a 5 (cinco) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo,

contados da data de dispensa que deu origem à última habilitação, cuja duração será definida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

A determinação do período máximo observará a seguinte relação entre o número de parcelas mensais do benefício do seguro-desemprego e o tempo de serviço do trabalhador nos 36 (trinta e seis) meses que antecederem a data de dispensa que originou o requerimento do seguro-desemprego, vedado o cômputo de vínculos empregatícios utilizados em períodos aquisitivos anteriores:

**I - para a primeira solicitação:**

a) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou

b) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência;

**II - para a segunda solicitação:**

a) 3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 9 (nove) meses e, no máximo, 11 (onze) meses, no período de referência;

b) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou c) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência;

**III - a partir da terceira solicitação:**

a) 3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 6 (seis) meses e, no máximo, 11 (onze) meses, no período de referência;

b) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou

c) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência.

O período máximo poderá ser excepcionalmente prolongado por até 2 (dois) meses, para grupos específicos de segurados, a critério do Codefat.

O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.

O seguro-desemprego é direito pessoal e intransferível do trabalhador, podendo ser requerido a partir do sétimo dia subsequente à rescisão do contrato de trabalho.

### **23.3 - Suspensão**

O pagamento do benefício do seguro-desemprego será suspenso nas seguintes situações:

I - admissão do trabalhador em novo emprego;

II - início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente, o auxílio suplementar e o abono de permanência em serviço;

III - início de percepção de auxílio-desemprego.

IV - recusa injustificada por parte do trabalhador desempregado em participar de ações de recolocação de emprego, conforme regulamentação do Codefat.

O pagamento da bolsa de qualificação profissional será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho.

### **23.4 - Cancelamento**

O benefício do seguro-desemprego será cancelado:

I - pela recusa por parte do trabalhador desempregado de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV - por morte do segurado.

## **24.0 - Direito Internacional do Trabalho**

A Organização Internacional do Trabalho é um órgão das Nações Unidas que procura fomentar a Justiça Social e os direitos humanos e laborais mundialmente reconhecidos. Foi criada em 1919, mediante o Tratado de Versalhes, que deu origem à Sociedade das Nações. No ano de 1946 converteu-se no primeiro organismo especializado das Nações Unidas.

### **a) Estrutura**

A OIT é dirigida por um Conselho de Administração que se reúne três vezes ao ano na cidade de Genebra, na Suíça. Esse órgão executivo tem por atribuições básicas a elaboração e o controle de execução das políticas e programas da OIT, sendo também o responsável pela eleição do Diretor-Geral e pela elaboração de uma proposta de programa e orçamento bienal.

As atribuições deliberativas da OIT cabem à Conferência Internacional do Trabalho, que, na realidade, funciona como um fórum internacional que se reúne anualmente (em junho, em Genebra) para:

- a) discutir temas diversos do trabalho;
- b) adotar e revisar normas internacionais do trabalho;
- c) aprovar as políticas gerais, os programas de trabalho e o orçamento da OIT, financiado por seus Estados-Membros.

O Secretariado (Escritório Central) é mais um dos órgãos fundamentais da OIT. Tem função operadora e, por isso, concentra atividades de administração, de pesquisa, de produção de estudos/publicações e de controle das reuniões.

A estrutura da OIT inclui, ainda, escritórios regionais e de área, equipes técnicas multidisciplinares de apoio a esses escritórios e correspondentes nacionais que sustentam, de forma parcialmente descentralizada, a execução e a administração dos programas, projetos e atividades de cooperação técnica e de reuniões regionais, sub-regionais e nacionais.

#### **b) Atividade produtiva de normas internacionais do trabalho**

A Declaração da Filadélfia, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho de 1944 e incorporada à Constituição da OIT em 1946, prevê que as liberdades de expressão e de associação são essenciais para implantar a justiça social e a paz, universal e duradoura, em todo o mundo. Para favorecer o alcance desses propósitos, a OIT se ocupa da produção de normas internacionais do trabalho com o objetivo de torná-las mundialmente aceitas e executadas. Nessas normas internacionais, identificadas predominantemente como convênios (convenções), protocolos e recomendações, estão definidos lineamentos e pautas mínimas de relacionamento social para regular o mundo do trabalho.

O convênio (ou convenção) internacional do trabalho é, na realidade, um tratado internacional que, como qualquer outro documento dessa natureza, exige ratificação para fins de exigibilidade. Por meio deles são fixados referenciais, princípios e comportamentos mínimos que devem ser observados pela legislação interna dos Estados-Membros subscritores, na medida em que estes submetam o convênio à convalidação interna, no prazo máximo de um ano após a ratificação (vide art. 19, inciso 5, da Constituição da OIT). A recepção dos convênios da OIT gera uma dupla obrigação para os Estados subscritores:

- a) cumprir e aplicar as disposições neles insertas;
  - b) aceitar os mecanismos de supervisão e de controle internacional, segundo procedimentos adotados pela própria OIT.
- O protocolo é aplicado para a revisão parcial de um convênio. A recomendação é um elemento que (sem ser objeto de ratificação pelos Estados-Membros) somente complementa o convênio, revelando

diretrizes para a política nacional. Tem, também, função orientadora da prática laboral nos países.

As normas internacionais são geralmente produzidas a partir da evidência de um problema transcendente e impactante envolvendo os interlocutores sociais no âmbito das relações de trabalho. Diante disso, o Conselho de Administração inscreve o problema na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho, e a partir daí se inicia a atividade do Escritório Internacional do Trabalho. Esse órgão de apoio prepara um estudo comparado das leis e das práticas referentes à matéria em análise nos Estados-Membros e confecciona um questionário para fins de encaminhamento aos países integrantes da OIT. É iniciado, então, a partir desse momento, um democrático e longo diálogo social para a constituição dos mencionados conteúdos normativos.

c) Procedimentos de submissão e de posterior ratificação ou denúncia das normas internacionais do trabalho

Finda a conferência que aprova uma norma internacional do trabalho, inicia-se um processo intitulado "submissão", assim entendido aquele por meio do qual se dá conhecimento das deliberações às autoridades nacionais competentes de cada um dos Estados-Membros a fim de que se pronunciem sobre a conveniência ou não de ratificar a norma aprovada. Tal processo tem início mediante um comunicado do Escritório Internacional do Trabalho e deve acontecer dentro dos doze meses seguintes ao encerramento da conferência que aprovou a norma.

Ao ratificar os convênios, os Estados-Membros comprometem-se formalmente a efetivar as disposições de fato e de direito contidas na norma.

Tal ratificação não pode ser feita com reservas, vale dizer, um governo não está autorizado a selecionar, segundo lhe pareçam melhores, alguns artigos de determinado convênio para aplicar em detrimento de outros. Isso somente pode acontecer quando esteja o governo expressamente autorizado pelo convênio. Afirma-se isso porque em vários convênios há possibilidade de apresentação de reserva a algumas específicas disposições. Nesse caso, o Estado deverá operar uma declaração de ressalva anexa à ratificação. Cada convênio, entretanto, contém um dispositivo que estabelece as condições em virtude das quais os Estados que o tenham ratificado poderão denunciá-lo posteriormente. Denunciar significa declarar que não mais se deseja ver-se obrigado a cumprir as disposições de um específico convênio.

Registre-se que há, também, mecanismos por meio dos quais são propostas revisões dos convênios ou recomendações. O procedimento que encaminha tal decisão prevê que o Conselho de Administração solicite ao Escritório que prepare e apresente um projeto informativo sobre a legislação e/ou as práticas relativas às disposições do convênio nos diferentes países. Esse projeto é

transmitido aos governos para que sejam formuladas observações e, depois de observados alguns prazos, submetido à Conferência.