E-book

50 Artigos

mais importantes da

CLT

Esquematizada

Olá, pessoal!!

Meu nome é Antonio Daud, sou professor de Direito do Trabalho no Estratégia Concursos.

Estou passando para lhe apresentar a **CLT esquematizada – 50 artigos mais cobrados** de Direito do Trabalho!

Nosso objetivo é facilitar a compreensão da matéria, otimizando seu tempo de estudo, por meio desta priorização e dos quadros esquemáticos que se seguem.

São dezenas de regras, compiladas em cerca de 50 artigos da CLT, importantíssimas para concursos da área trabalhistas!

P.S. Esta versão já se encontra atualizada de acordo com as **MPs 1.108** e **1.116/2022**, que alteraram a CLT.

Que seja útil!!!

Um abraço e bons estudos,

Prof. Antonio Daud

@professordaud

Grupo de Estudos

Artigos mais cobrados

Artigo 2º - Figura jurídica do empregador 6
Artigos 11 e 11-A – Prescrição Trabalhista 9
Artigo 58 – Jornada de Trabalho 12
Artigo 58-A – Trabalho a tempo parcial 14
Artigo 59 – Horas extras 16
Artigo 59-A – Escala 12x36 20
Artigo 59-B – Descumprimento das regras quanto à compensação de jornada 22
Artigo 66 – Intervalo interjornadas 24
Artigo 71 – Intervalo intrajornada 25
Artigo 73 – Trabalho noturno 29
Artigos 75-A e seguintes – Teletrabalho (MP 1.108/22) 33
Artigos 129 a 134 –Férias 38
Artigo 192 – Adicional de insalubridade 45
Artigo 193 – Adicional de periculosidade 46
Artigos 391 e seguintes – Licença-maternidade e estabilidade da gestante 50
Artigo 442 – Contrato de Trabalho 55
Artigo 442 – Modalidades de contrato de trabalho 58
Artigo 444 – Livre negociação 60
Artigo 445 – Prazos máximos dos contratos a termo da CLT 61
Artigo 452 – Prazo máximo de experiência prévia 62
Artigo 452-A – Trabalho intermitente 63
Artigo 456-A – Uniformes 65
Artigo 457 – Salário e Remuneração 66
Artigo 458 – Salário in natura 69
Artigo 459 – Pagamento do salário 72
Artigo 461 – Equiparação salarial 74
Artigo 468 – Alteração contratual 76
Artigos 469 e 470 – Alteração do local de trabalho 77
Artigos 471 a 475 – Interrupção e suspensão contratual 80
Artigo 477 – Procedimentos rescisórios 88
Artigo 482 – Hipóteses de justa causa 91

Artigo 483 – Hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho 94
Artigo 484 – Extinção por culpa recíproca 98
Artigo 484-A – Extinção contratual por acordo..... 99
Artigos 510-A e seguintes – Comissão de entendimento direto 100
Artigo 543 – Dirigente sindical..... 103
Artigo 611 – Acordos e Convenções coletivas de trabalho 107
Artigos 611-A e 611-B – Negociado vs. legislado 110
Artigo 625-A e seguintes – Comissões de Conciliação Prévia 114
Referências Bibliográficas 118

Artigo 2º - Figura jurídica do 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.

Comentário:

Veremos adiante que **empregado** é sempre **pessoa física**. Aqui é importante notar que **empregador** pode ser **pessoa física** ou **jurídica** (ou até mesmo um ente sem personalidade jurídica própria).

Do *caput* do art. 2º, acima, podemos perceber um dos elementos-fático jurídicos da relação de emprego: a **alteridade** (ou assunção de riscos pelo empregador).

A **assunção dos riscos** (alteridade) é efeito jurídico decorrente do risco do empreendimento, que deve ser suportado pelo empregador: caso a atividade empresarial apresente resultados negativos (prejuízo), o empregador deve assumi-los integralmente, **não** podendo transferir o risco para os 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, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Comentário:

Do parágrafo §2º acima podemos extrair o conceito de **grupo econômico** para fins trabalhistas. Ele surgiu para que se aumentassem as chances de garantir o crédito trabalhista (valores devidos aos empregados).

Então, por exemplo, se a empresa A pertence ao mesmo grupo econômico que a empresa B, e aquela deixa de pagar o empregado X, é possível que o empregado cobre a dívida trabalhista de A e também da empresa B.

Comentário:

Portanto, verificando-se que, de fato, existe um **grupo econômico**, conforme definido no § 2º acima, os valores devidos aos empregados poderão ser exigidos de quaisquer das empresas integrantes do grupo.

Neste contexto, podemos concluir que há **responsabilidade solidária** de empresas do mesmo grupo econômico quanto aos créditos trabalhistas (**solidariedade passiva**).

Comentário:

Em relação à **caracterização do grupo econômico**, a "reforma trabalhista" estabeleceu na CLT possibilidades adicionais para a caracterização do grupo econômico.

Nesse sentido, pode-se inferir que a CLT passou a permitir também a formação do chamado "**grupo por coordenação**", além do "**grupo por subordinação**", que já era expressamente previsto no texto celetista.

O **grupo por subordinação** (ou "grupo vertical") depende da existência de subordinação jurídica entre as empresas, pois a CLT fala em "sob a direção, controle ou administração de outra".

Já no **grupo por coordenação** (ou "grupo horizontal"), não há necessidade de subordinação entre as empresas, basta a existência de laços de coordenação entre elas.

Comentário:

Avançando um pouco mais, vamos ver que foram inseridos requisitos adicionais para a caracterização do grupo por coordenação.

Assim, não basta a existência de empresas com objetivos comuns. Para a caracterização do grupo econômico por coordenação, segundo expressa disposição celetista, é necessário que exista **atuação conjunta** entre as empresas.

Nesse exato sentido, o §3º, inserido pela reforma trabalhista, exige os seguintes elementos para a caracterização do grupo por coordenação:

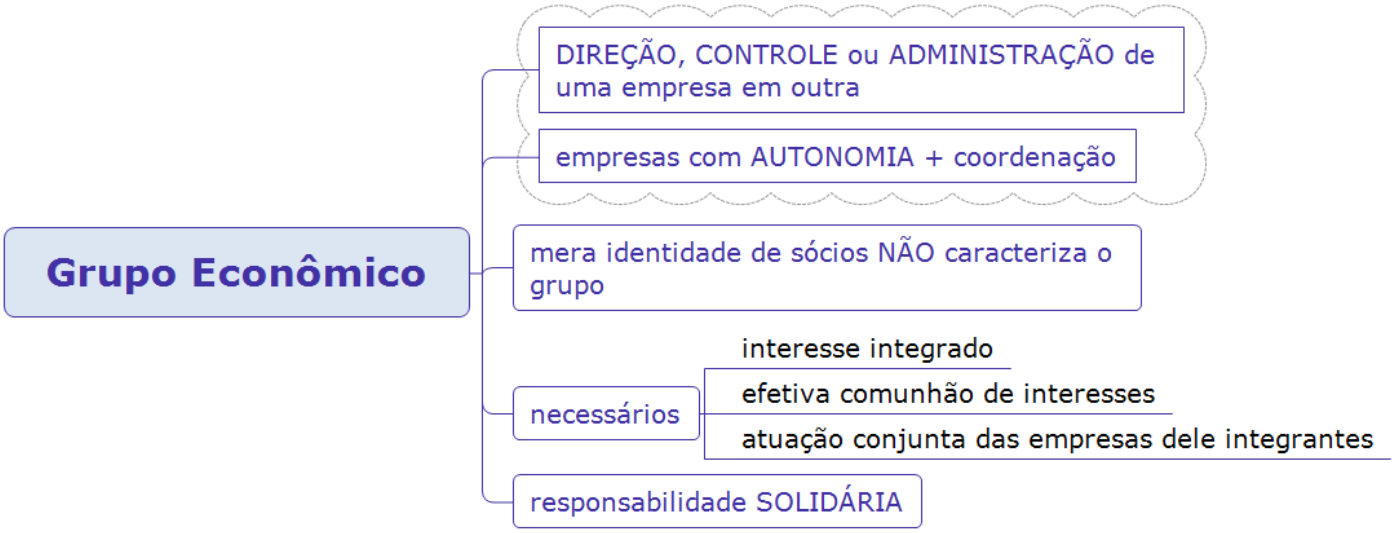
§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Comentário:

Assim, deve existir, por exemplo, interesses em comum entre as empresas e atuação conjunta, como, por exemplo, por meio de um setor de RH comum às empresas, atividades empresariais conjuntas etc.

Comentário:

Analisando-se os dois parágrafos acima, chegamos ao seguinte mapa mental:



Comentário:

Ainda quanto à solidariedade, é possível observar sua **faceta ativa**, na medida em que o empregado X da empresa A pode ser designado para prestar, por exemplo, serviços à empresa B e, isso, por si só, **não** irá caracterizar a coexistência de mais de um contrato de trabalho. Este é o significado da **solidariedade ativa**, que está consubstanciado na Súmula 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.*

Artigos 11 e 11-A – Prescrição Trabalhista

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:

Comentário:

No Direito do Trabalho existem dois prazos prescricionais: a **prescrição bienal** e a **prescrição quinquenal**, sendo que a exigibilidade dos direitos trabalhistas deve observar ambas as regras (CF, art. 7º, XXIX).

Tal regra vale igualmente para os trabalhadores rurais (Emenda Constitucional 28/2000) e para os empregados domésticos (LC 150, art. 43).

Assim sendo, nos termos do atual panorama normativo, aos **urbanos**, **rurais** e **domésticos** aplicam-se os **mesmos prazos prescricionais**.

Comentário:

Há uma série de súmulas e OJs do TST a respeito da prescrição trabalhista (SUM nos 6, 62, 114, 153, 156, 206, 268, 275, 294, 308, 326, 327, 350, 362, 371, 373 e 382) e (OJs SDI-1 nos 38, 100, 129, 130, 156, 175, 242, 243, 271, 344, 370, 375, 392, 401, 404 e 417).

De todos estes verbetes, destaco primeiramente a SUM-308 abaixo:

> SUM- *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.

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

Comentário:

A informalidade na relação de emprego (trabalho sem registro), além de prejudicar o empregado por lhe subtrair direitos que deixam de ser pagos (FGTS, férias, 13º etc.), também traz consequências na esfera previdenciária.

Mesmo após a prescrição já ter fulminado o direito de reaver as verbas trabalhistas, é comum que alguns empregados ajuízem **ações declaratórias** para **reconhecimento de vínculo empregatício** ocorrido muitos anos atrás.

Isto acontece porque, quando o empregado já possui idade avançada e procura o INSS para se aposentar, constata que não possui o tempo de contribuição necessário para usufruir da aposentadoria.

O objetivo da ação, portanto, **não** é reaver verbas que deixaram de ser pagas (pedido condenatório), mas simplesmente **reconhecer o vínculo empregatício** (pedido declaratório) para fins de comprovação junto ao INSS.

Nesta linha, a doutrina entende que a **ação declaratória** **não** se sujeita à

Comentário:

O §2º, a seguir, consiste na positivação do que já dizia a Súmula 294 do TST, que distingue a prescrição total da parcial, quanto à origem da parcela: previsão (ou não) em lei.

O §3º também positiva a regra da interrupção da contagem do prazo prescricional pelo ajuizamento da ação trabalhista, no mesmo sentido do Código Civil (CCB, art. 202, I) e da SUM-268 do TST, *in verbis*:

> *SUM-268 PRESCRIÇÃO. INTERRUPÇÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA*
>
> *A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.*

§ 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.

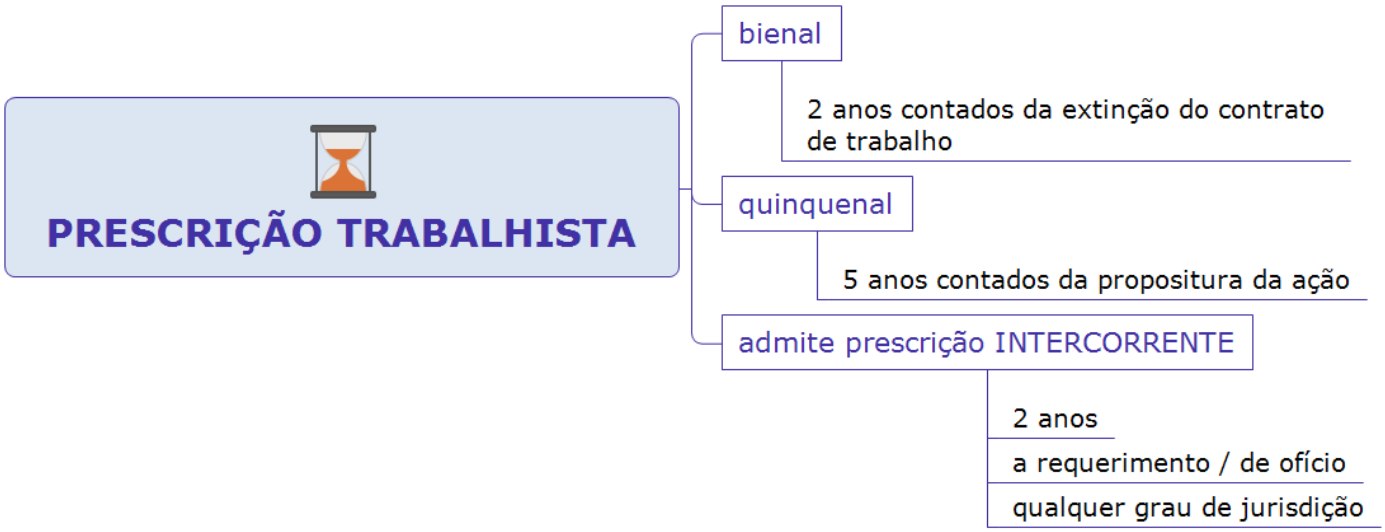
Comentário:

A Lei da reforma trabalhista deixou claro que a **prescrição intercorrente** é **aplicável** no processo do trabalho.

Até então, havia uma divergência entre o TST (SUM-114) e o STF (SUM-372 do STF), o qual já entendia ser aplicável à justiça do trabalho tal modalidade prescricional.

Com a reforma, foi prevista no texto celetista a prescrição intercorrente que será sempre de **2 anos**.

Tal prescrição, por ser assunto de ordem pública, deve ser declarada pelo próprio juiz da causa (prescrição "de ofício"), além de poder ser requerida pela outra parte no processo judicial.



Artigo 58 – Jornada de 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.

Comentário:

Esse limite de jornada deve ser interpretado juntamente com a disposição constitucional sobre jornada de trabalho:

> *CF, art. 7º, 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;*

§ 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.

Comentário:

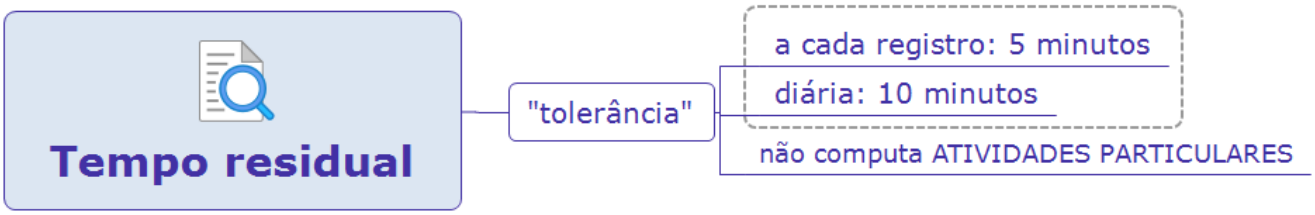
Este § 1º se relaciona a pequenos intervalos de tempo em que o empregado, em tese, aguarda a marcação do seu ponto.

Por exemplo: uma empresa possui 100 empregados e tem apenas 2 Registradores Eletrônicos de Ponto (REP) – o chamado "relógio ponto", onde os empregados registram as entradas e saídas. Como não é possível que todos registrem simultaneamente o ponto, foi inserida na CLT regra que permite **desconsiderar pequenas variações** no ponto do empregado.

Percebam, então, que a desconsideração do tempo residual somente terá lugar quando as variações de registro **não excederem de 05 minutos** e, além disso, sendo observado o limite **máximo diário de 10 minutos**. São, portanto, **dois limites** a serem observados: (a) Limite em cada registro: 05 minutos; (b) limite diário: 10 minutos.

Se algum destes requisitos for **extrapolado**, toda **a variação será acrescentada** (ou descontada) **na jornada de trabalho**.

Por outro lado, o §2º do art. 4º da CLT, inserido pela lei da reforma trabalhista, excepciona o período de tempo em que 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**, como já havíamos mencionado. Assim, se o empregado permanece no local de trabalho para tais atividades, este período de tempo não é computado como tempo residual à disposição do empregador, mesmo se extrapolar a tolerância de 5 ou 10 minutos (e, portanto, não será remunerado).



§ 2º 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.

Comentário:

A CLT, após a Lei 13.467/2017, não mais prevê o cômputo do tempo de deslocamento. Portanto, foi **extinta a hora *in itinere***, qualquer que seja a situação.

Comentário:

Mas a reforma trabalhista foi além da simples extinção da hora *in itinere*.

Notem que o novo §2º do art. 58 menciona o deslocamento até o local da "efetiva ocupação do posto de trabalho". A partir daí, depreende-se que o tempo de deslocamento da portaria da empresa até o posto de trabalho **não será computado** como jornada de trabalho. Ou seja, a jornada de trabalho tem **início** no momento em que o empregado chega no seu **efetivo posto de trabalho**.

Assim, pela redação do dispositivo acima, o cartão de ponto começa a ser registrado no local do posto de trabalho. Até então, o entendimento do TST (SUM-429) era no sentido de que tal deslocamento seria computado na duração do trabalho caso ultrapasse 10 minutos diários.

~~§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.~~

Comentário:

Como consequência da extinção da jornada *in itinere*, foi revogado o §3º acima, que permitia, por meio de negociação coletiva, a fixação de tempo médio *in itinere* para micro e pequenas empresas.

Artigo 58-A – Trabalho a 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.

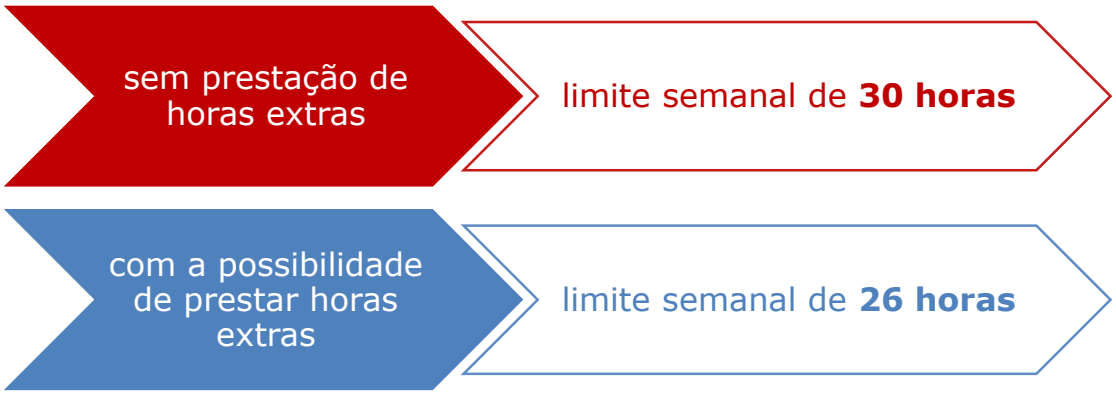
§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Comentário:

Este artigo prevê o regime de trabalho a **tempo parcial**.

Nesta modalidade de contratação, o empregado tem jornada inferior ao padrão de 08 horas diárias e 44 semanais, com a redução proporcional de seu salário (conforme OJ 358 da SDI-1 do TST).

Após a reforma trabalhista, há duas situações de trabalhador a tempo parcial:



Neste segundo caso, as **horas extras** ficam limitadas a 06 horas suplementares por semana (totalizando, no máximo, 32 horas).

§ 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.

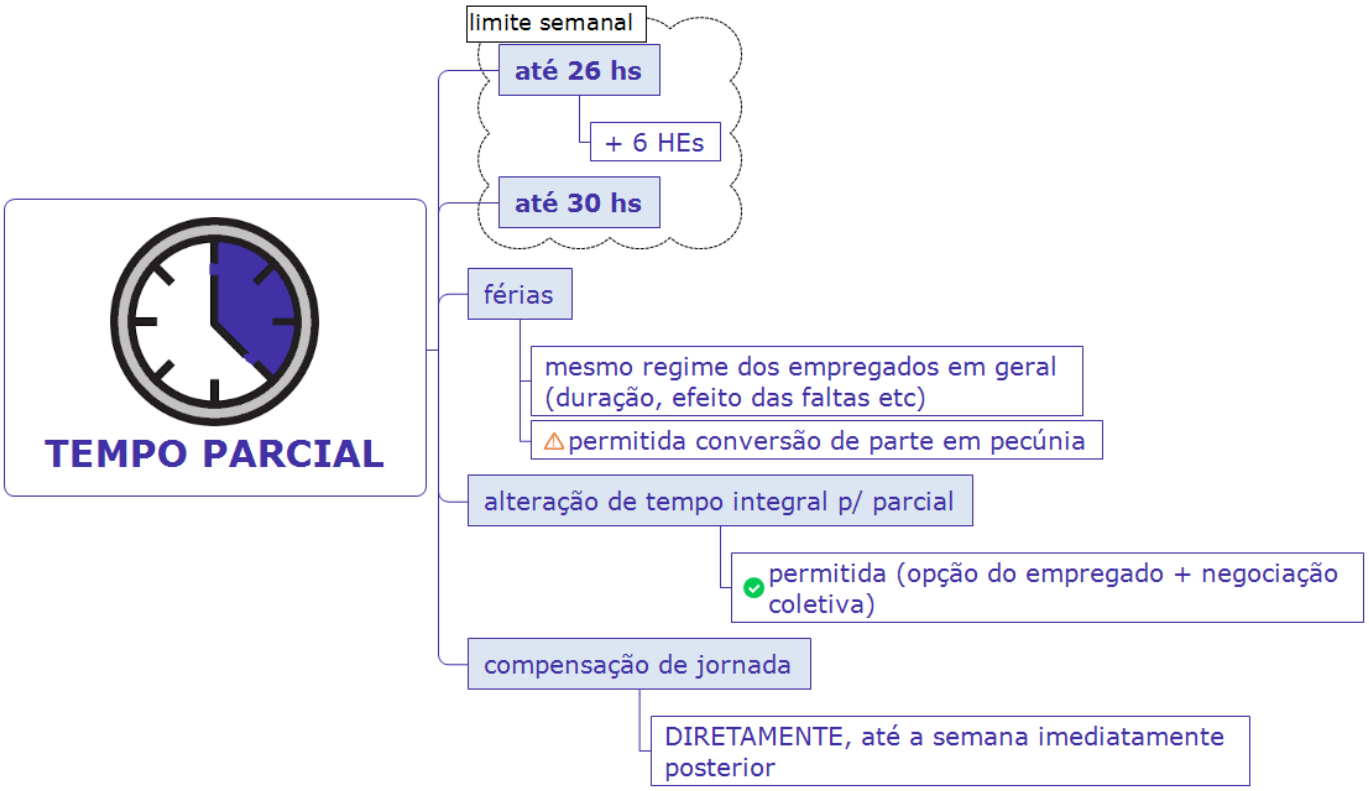
§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

Comentário:

Por meio dos §§ 6º e 7º acima, inseridos pela reforma trabalhista, o legislador **equiparou o regime de férias** do trabalhador a tempo parcial ao dos demais empregados (até então, para os trabalhadores a tempo parcial havia um conjunto de regras diferenciadas, como duração de férias reduzida e proibição da conversão de parte das férias em abono pecuniário).

Com tal alteração, quem trabalha em regime de tempo parcial tem, em regra, **30 dias** de férias e está **autorizado a converter parte das férias em pecúnia**.



Artigo 59 – Horas extras

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.

Comentário:

A **jornada extraordinária** (também conhecida como **sobrejornada** ou simplesmente **horas extras**) consiste no lapso temporal em que o empregado permanece laborando após sua jornada padrão (jornada normal).

O **limite** de horas extraordinárias diárias estabelecido pela CLT é **de 2 horas**. Reparem que, a par desta limitação, se o empregado extrapola as 2 horas extras diárias, logicamente o empregador estará obrigado a pagá-las integralmente (SUM-376).

Atenção para o fato de que, por **simples acordo** entre empregado e empregador, é possível estabelecer a realização de horas extras!

Notem que, antes da reforma trabalhista, exigia-se acordo escrito, conforme se depreende da redação do art. 59 anterior à reforma:

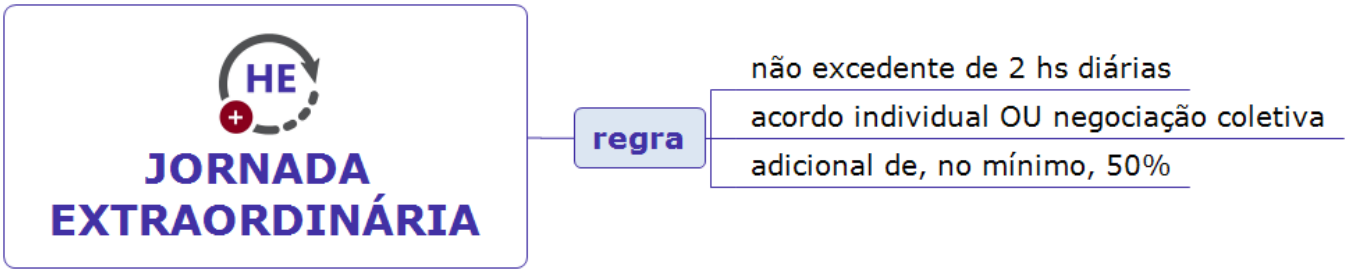
> ~~*CLT, art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo* **escrito** *entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.*~~

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Comentário:

O **adicional** de horas extras é de, no **mínimo**, **50%** sobre o valor da hora normal, conforme já sinalizava a Constituição desde 1988 (art. 7º, XVI).

Notem que, nos casos de compensação de jornada (detalhados abaixo), não haverá pagamento de adicional pela prestação de horas extras, já que elas serão objeto de compensação.



Comentário:

Antes de partir para o próximo parágrafo, falaremos sobre as **duas modalidades** de compensação de jornada:

- ✓ o **acordo de prorrogação de jornada** (compensação mensal ou intrasemanal); e
- ✓ o **banco de horas** (compensação aleatória que ultrapassa o módulo mensal).

Comentário:

O **acordo de prorrogação de jornada** é a modalidade de **compensação mensal** *ou* **intrasemanal** da jornada de trabalho.

Isto porque, além de prever a duração normal do trabalho (regra geral) de 08 horas diárias e 44 horas semanais, a CLT prevê a possibilidade de **compensação**, que ocorre quando o empregado trabalha algumas horas a mais em um (ou mais) dia(s) e menos em outro(s).

Um exemplo clássico desta modalidade é do empregado que trabalha 08h48min de segunda a sexta, o que resulta em 44 horas de trabalho no módulo semanal (08h48min x 5 dias), deixando de laborar aos sábados.

Outro exemplo é a chamada semana espanhola, em que o empregado trabalha, alternadamente, 40 horas em uma semana e 48 horas em outra, de sorte que na média terá laborado 44hs semanais.

Comentário:

O resultado do acordo de um acordo legal de prorrogação de jornada é que **não** será devido pagamento de adicional de horas extras.

Diferente da compensação de jornada por meio de banco de horas, que exige previsão em negociação coletiva ou acordo por escrito (a depender da modalidade), o acordo de prorrogação de jornada pode ser realizado, até mesmo, mediante **acordo tácito entre empregado e empregador**, conforme se detalhará no §6º adiante.

Comentário:

É importante notar que o acordo de prorrogação (que acabamos de ver) **não** se confunde com o banco de horas (que será comentado a seguir).

§ 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.

Comentário:

Outra possibilidade de compensação de jornada é o **banco de horas**, na qual a compensação extrapola o período de um mês.

Para que haja banco de horas (período máximo de um ano ou de seis meses) é necessária previsão em negociação coletiva de trabalho.

O banco de hora atende ao *jus variandi* do empregador, que exigirá mais labor (hora extras) quando haja maior demanda do mercado e, ao revés, quando a produção ficar em ritmo mais lento, poderá dispensar o empregado de alguns dias de trabalho para compensar as horas positivas do banco, tudo isso sem pagamento de horas extraordinárias.

§ 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.

Comentário:

Havendo **extinção do contrato** de trabalho sem ter sido "zerado" o saldo de horas a compensar, estas devem ser pagas como horas extras, por ocasião da rescisão contratual, até para não beneficiar indevidamente o empregador.

~~§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.~~

§ 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.

Comentário:

Para a modalidade de banco de horas, a Lei 13.467/2017 criou a possibilidade de um **banco de horas semestral**, além do banco de horas **anual**, que já existia.

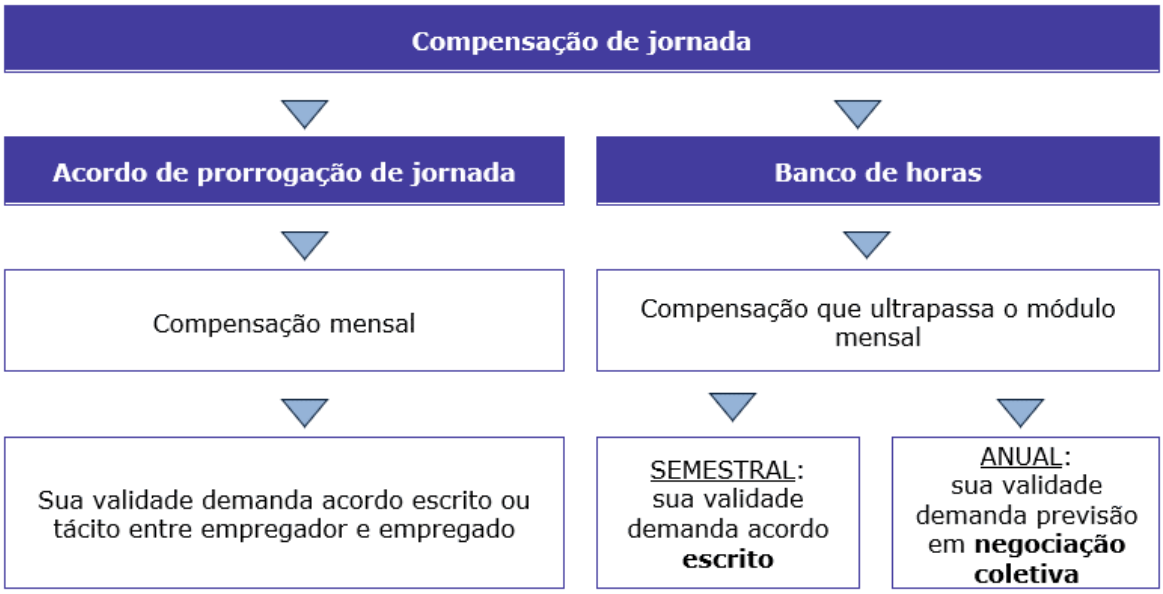
O **banco de horas semestral** pode ser estabelecido por meio de acordo individual escrito (até então, só podia se falar em "banco de horas" por meio de negociação coletiva). Assim, a cada semestre esse banco de horas poderia ser renovado diretamente com o empregado, por meio de simples acordo escrito.

Já em relação ao **banco de horas anual**, por força do disposto no §2º do art. 59, a CLT exige o ajuste mediante negociação coletiva.

Por outro lado, o banco de horas anual é um dos assuntos em que o negociado poderá prevalecer sobre o legislado (CLT, art. 611-A, II).

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Resumindo as formalidades necessárias para se estabelecer a compensação de jornada:



Artigo 59-A – Escala 12x36

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.

Comentário:

Com a reforma trabalhista, regulamentou-se em lei a **jornada de 12 horas de trabalho seguidas por 36 de descanso** (escala 12x36).

Na regulamentação inserida pela Lei 13.467/2017, a CLT passou a permitir (diversamente do disposto na SUM-444 do TST) o estabelecimento da jornada 12 x 36 por meio de:

- **Acordo Coletivo de Trabalho – ACT**
- **Convenção Coletiva de Trabalho - CCT**
- **Acordo individual escrito**

Comentário:

Há outros três pontos que chamam a atenção acerca desta jornada.

1) Os trabalhadores em escala de 12x36 não têm direito à remuneração em dobro pelos **feriados** trabalhados (contrariando o entendimento fixado anteriormente pelo TST), tampouco em relação aos **repousos semanais** trabalhados. Portanto, se a escala de trabalho recai em um feriado, por exemplo, considera-se que tal labor está **naturalmente compensado**, já que o empregado teria outras 36hs de descanso na sequência.

2) Abriu-se a possibilidade de que os **intervalos intrajornada** na escala 12x36 não sejam necessariamente concedidos. Pela parte final do caput do art. 59-A acima, tais intervalos podem ser observados ou, caso não sejam concedidos, serão indenizados.

3) Além disso, tais trabalhadores não têm direito ao recebimento de **adicional noturno** pela prorrogação de trabalho noturno, a que se refere o art. 73, §5º, da CLT. Ou seja, diferentemente dos empregados em geral, eles recebem o adicional noturno, mas exclusivamente em relação ao período da jornada que se enquadrar no horário efetivamente noturno (mas não em virtude do labor após o fim do horário noturno).

Comentário:

Além dos três pontos comentados acima, vamos destacar mais à frente a possibilidade de se estabelecer jornada 12x36 em **atividade insalubre**, sem a chancela do Ministério do Trabalho, exigida como regra geral por força do art. 60 da CLT.

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.

Artigo 59-B – Descumprimento das regras quanto à compensação de jornada

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.

Comentário:

Por meio do *caput* do art. 59-B acima, a Lei 13.467 positivou na CLT entendimento do TST previsto na então SUM-85, III.

Comentário:

Tome, como exemplo, um empregado que, sem ter acordado a compensação de jornada com seu empregador, laborou durante 44 horas durante uma semana. Dessas 44 horas, ele laborou 10 horas de segunda a quinta-feira, e mais 4 horas na sexta-feira, totalizando as 44.

Repare que entre segunda e quinta ele laborou 2 horas extras por dia.

Pergunta: Ele deve receber cada uma dessas horas como extra?

A resposta é **não**, pois, no total, ele não extrapolou a jornada pela qual ele é remunerado.

Nesse caso, por força do *caput*, ele não deve receber tais horas como extra, mas apenas o adicional de 50% relativo a cada uma delas.

Comentário:

Imagine agora o caso de um empregado que, também sem ter acordado a compensação, labora 10 horas de segunda a sexta, totalizando 50 horas semanais.

E qual a repercussão disso?

Para responder a essa pergunta, vamos separar a jornada trabalhada de duas formas.

Em primeiro lugar, tome as primeiras 44 horas de trabalho da semana (por exemplo, 10 horas de segunda a quinta, mais 4 horas da sexta-feira). E, no segundo grupo, deixe as 6 horas que extrapolaram a módulo semanal normal.

Em relação às primeiras 44 horas da semana, como elas não extrapolaram o módulo semanal de 44 horas (pelo qual o empregado já recebe normalmente sua remuneração), deverá ser pago apenas o adicional de horas extras de, no mínimo, 50% (art. 59-B, *caput*).

Agora, em relação às 6 horas que extrapolaram a jornada semanal de 44 horas (laboradas na sexta-feira), estas deverão ser remuneradas como extraordinárias, ou seja, deve ser pago ao empregado o valor da hora acrescido do adicional de 50% (totalizando 150% do valor da hora desse empregado).

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Comentário:

Acima outra inovação da Lei 13.467, contrária ao que vinha entendendo o TST, por meio da SUM-85, IV.

Assim, se o empregado, com acordo de compensação de jornadas estabelecido com seu empregador, habitualmente presta horas extras além daquelas destinadas à compensação, isto não irá mais descaracterizar a compensação.

Artigo 66 – Intervalo interjornadas

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Comentário:

O art. 66 prevê o intervalo **interjornada**, que é o espaço de tempo entre duas jornadas de trabalho, e não pode ser inferior a **11 (onze) horas**.

Portanto, se o empregado encerra sua jornada, por exemplo, numa quinta-feira às 22hs, só poderá iniciar a próxima a partir das 9hs da sexta-feira:

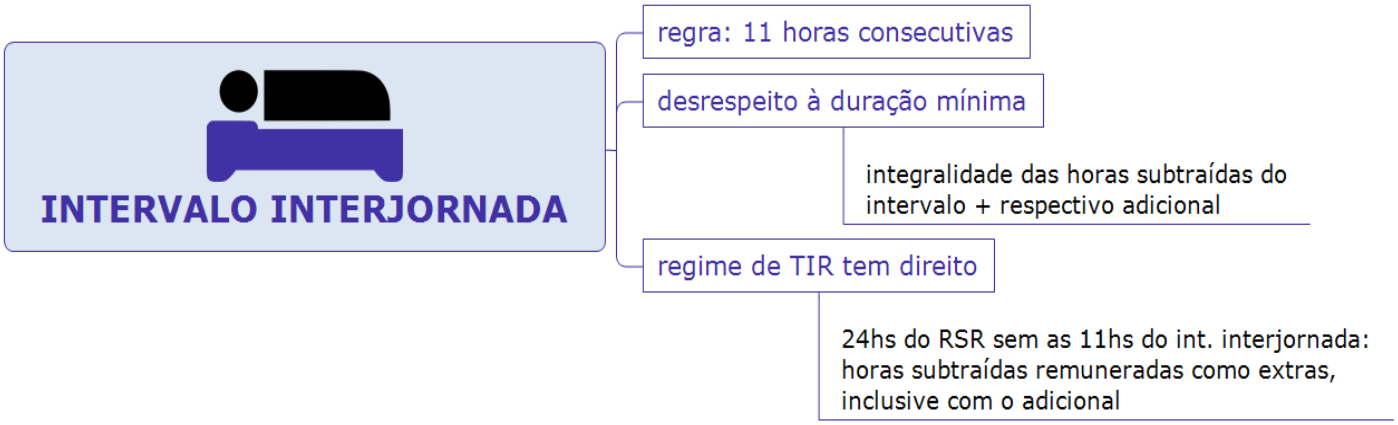
Jornada encerrada às 22h00min de quinta-feira	Intervalo interjornada de 11 horas	Início da jornada às 09h00min de sexta-feira

Comentário:

Se não forem respeitadas as 11 horas do intervalo mínimo entre duas jornadas de trabalho, caberá pagamento de adicional de hora extra:

> *OJ-SDI1-355 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT*
>
> *O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se **pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional**.*

Sintetizando estas regras com outros entendimentos do TST, temos o seguinte:



Artigo 71 – Intervalo intrajornada

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.

Comentário:

O art. 71 acima prevê o **intervalo intrajornada**, que é aquele repouso concedido **durante a jornada**, para descanso e alimentação.

§ 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.

Comentário:

Após a reforma trabalhista, a CLT passou a permitir a redução do intervalo intrajornada para jornadas superiores a 06 horas mediante negociação coletiva. É a prevalência do "negociado sobre o legislado".

Tal redução, que somente pode se dar por meio de **negociação coletiva**, fica limitada ao mínimo de **30 minutos** de intervalo:

> *CLT, art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho **têm prevalência** sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (..)*
>
> *III – **intervalo intrajornada**, respeitado o limite **mínimo de trinta minutos** para jornadas superiores a seis horas;*

Comentário:

Fazendo a combinação das regras acima (e de outras relacionadas), chegamos à seguinte tabela:

Jornada	Intervalo intrajornada
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
Maior que 04 horas e igual ou inferior a 06 horas	Intervalo de 15 minutos
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas
Superior a 06 horas	Superior a 2 horas somente se houver acordo escrito ou previsão em negociação coletiva
Superior a 06 horas	Inferior a 1 hora, somente se: ✓ negociação coletiva (mínimo de 30 min) *ou* ✓ houver autorização do MTb *ou* ✓ casos específicos (doméstico, motorista etc)

§ 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.

Comentário:

E nos casos em que o empregador **não** concede o intervalo intrajornada mínimo, quais são as consequências?

No âmbito administrativo haverá a autuação pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, e na esfera trabalhista a obrigatoriedade do **pagamento do período não concedido** com o respectivo adicional.

Assim, por exemplo, caso o empregado trabalhe 8 horas seguidas sem intervalo, haverá a obrigatoriedade de **remunerá-lo com hora extra** o intervalo de 1 hora não concedido (o que **não** afasta a conduta irregular do empregador, que mesmo pagando o adicional poderá ser autuado).

Comentário:

Nos casos em que o intervalo é parcialmente concedido (por exemplo, deveria conceder 1 hora e concedeu apenas 30 minutos), após a reforma trabalhista, o empregado tem o direito a receber como extra **apenas o período suprimido** (não mais implica o pagamento total do período correspondente, como vinha entendendo o TST na SUM-437).

Assim, por exemplo, caso o empregado trabalhe 8 horas e o intervalo é parcialmente concedido (por exemplo, deveria conceder 1 hora e concedeu apenas 20 minutos) apenas os 40 minutos não concedidos devem ser pagos como extra.

Outra alteração da reforma trabalhista é que esta quantia paga terá **natureza indenizatória**, de forma que não irá repercutir em outras verbas, em sentido contrário ao que vinha entendendo o TST.

Comentário:

Mais um comentário sobre o art. 71, §4º!

Digamos que o empregado teria direito a 1 hora de intervalo, mas, na prática, somente foram concedidos 57 minutos (isto é, 3 minutos a menos). Tal situação já deveria atrair os efeitos do art. 71, §4º, transcrito acima?

A resposta é um sonoro não!

De acordo com tese fixada pelo TST em 2019, apenas as variações que ultrapassarem, ao todo, 5 minutos deverão gerar repercussões favoráveis ao empregado:

> *A **redução eventual** e **ínfima** do intervalo intrajornada, assim considerada aquela de **até 5 (cinco) minutos** no total, somados os do início e término do intervalo, decorrentes de pequenas variações de sua marcação nos controles de ponto, **não** atrai a incidência do artigo 71, § 4º, da CLT. A extrapolação desse limite acarreta as consequências jurídicas previstas na lei e na jurisprudência.*

Portanto, se for uma **redução ínfima** (menor que 5 minutos) e **não habitual**, a rigor não seria enquadrada como concessão parcial!

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º 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.

Comentário:

Neste §5º uma regra específica para as categorias de **motoristas**, cobradores etc. A Lei 13.103/2015 (modificando a Lei 12.619/2012) alterou a CLT e permitiu o **fracionamento** do intervalo intrajornada dessa categoria e, até mesmo, a **redução**.

Artigo 73 – Trabalho noturno

Comentário:

O trabalho no horário noturno é mais gravoso ao ser humano, que naturalmente utiliza este período para sono e descanso.

Reconhecendo esta situação, o legislador conferiu ao trabalho noturno, basicamente, duas regras diferenciadas que beneficiam o empregado:

- ✓ **adicional noturno**
- ✓ **hora ficta noturna**

Art. 73. ~~Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal,~~ o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

Comentário:

Em relação à remuneração adicional do trabalho noturno superior à do diurno, vale relembrarmos a seguinte disposição constitucional:

> CF,88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)
>
> *IX* – remuneração do trabalho noturno **superior** à do diurno;

O **adicional noturno** foi fixado pela CLT como sendo de **20%** sobre o valor da hora normal.

Além disso, o item I da SUM-60 do TST deixa claro que o adicional noturno pago com habitualidade **integra o salário** do empregado para todos os efeitos.

Vale a pena destacar que as regras da CLT são as **mesmas dos trabalhadores domésticos** (LC 150, art. 14), porém são **diferentes das regras dos trabalhadores rurais** (Lei 5.889/73, art. 7º). Para os rurícolas, o adicional noturno é de 25%.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

Comentário:

De acordo com o § 1º acima, a duração da **hora noturna** é **ficta**, já que esta representa 52º30' (52 minutos e 30 segundos).

Assim, um empregado que labora das 22h00min às 05h00min trabalha efetivamente 7 horas (no relógio). Mas, com a ficção da hora noturna celetista, isto representa 08 horas de trabalho para fins de remuneração (52º30' x 8 = 7 horas).

Lembro apenas que a recepção do §1º acima pela Constituição Federal foi confirmada pelo TST, no bojo da OJ-127 da SDI-1.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

Comentário:

Quanto à delimitação do que se considera noturno, a CLT estabeleceu como tal o **período entre 22h00min e 05h00min**.
No caso dos trabalhadores rurais, a Lei 5.889/73 regulou o horário noturno de outra forma (lavoura: 21hs-5hs e pecuária: **20**hs-4hs).

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo

geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º 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.

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

Comentário:

A partir deste §5º e da SUM-60, item II, do TST, se o trabalho iniciou no período noturno e foi prorrogado, ao labor realizado na prorrogação também se aplica o adicional noturno.

Comentário:

Vejamos alguns exemplos para facilitar a compreensão.

Exemplo 1: um empregado urbano labora das 2**1**hs às 04hs, tendo direito à redução da hora noturna e ao adicional noturno entre o período compreendido das 2**2**hs às 04hs.

Exemplo 2: um porteiro labora das 22hs às 05hs, mas em determinado dia teve que permanecer na portaria do edifício até a chegada do outro empregado, que ocorreu somente às 07hs. Por força do art. 73, §5º e da SUM-60, transcritos acima, o porteiro terá direito à redução ficta e ao adicional noturno entre o período compreendido das 22hs às **07**hs (mesmo não sendo considerado noturno o período após as 05hs).

Relembro que os empregados na **escala de 12 x36** não possuem direito a este adicional ou à hora ficta sobre a prorrogação da jornada noturna (CLT, art. 59-A, parágrafo único). Ou seja, eles fazem jus ao adicional noturno (e à redução ficta da hora noturna) sobre o período efetivamente noturno, mas não têm direito a estes benefícios sobre o período laborado mediante prorrogação de jornada noturna. Assim, passamos a mais um exemplo.

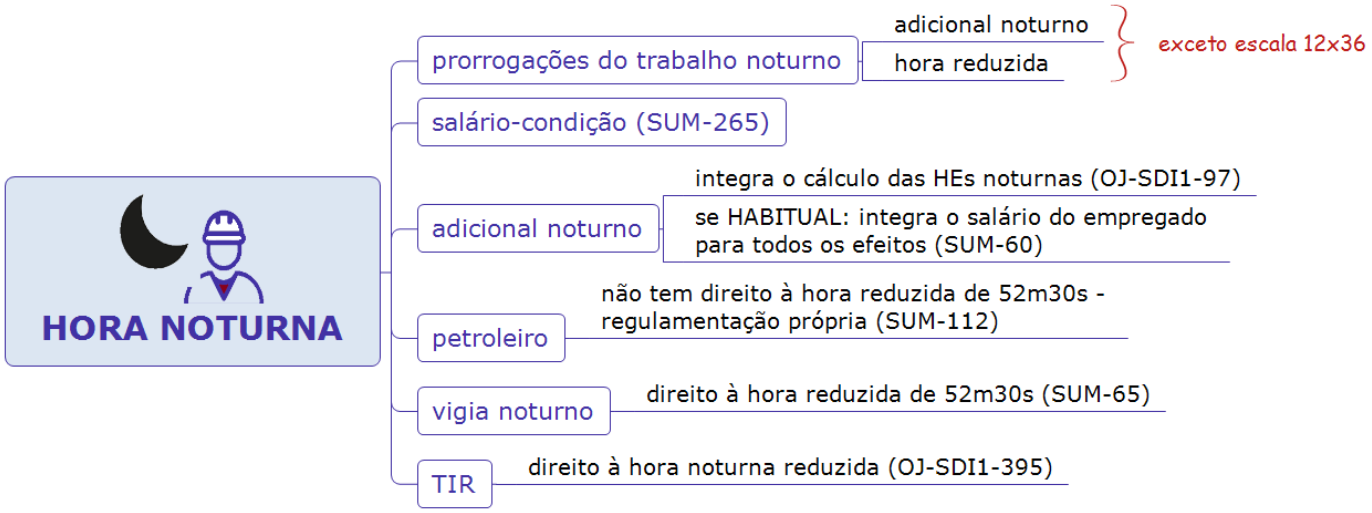
Exemplo 3: uma enfermeira, laborando em escala 12x36, inicia seu turno às 22hs. Ela possui direito ao adicional noturno apenas até as 05hs, sendo o trecho de sua jornada após as 05hs não irá ensejar a percepção do adicional noturno, por força do art. 59-A, parágrafo único, parte final.

Comentário:

Ainda sobre o adicional noturno, vale comentar que, se um empregado que trabalhava no período noturno passa a trabalhar no período diurno, **o adicional deixará de ser pago**. Isto porque, nos termos da SUM-265, trata-se de parcela denominada "salário-condição", que somente é devida enquanto o trabalhador é submetido àquela condição, não gerando direito adquirido.

Além disso, se o empregado fizer horas extras em período noturno, haverá a incidência de ambos os adicionais, sendo que, em benefício do trabalhador, o adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno (OJ-97).

Por fim, acrescentando aos nossos comentários anteriores os entendimentos do TST quanto aos vigias (SUM-65 e 140), trabalhadores do setor de petróleo (SUM-112) e aos trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento – TIR (OJ-395), chegamos ao diagrama a seguir:



Artigos 75-A e seguintes – Teletrabalho (MP 1.108/22)

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Comentário:

Com o advento da Lei 13.467/2017, a CLT passou a prever regras específicas para o **teletrabalho** (muitas vezes chamado de *home-office*).

Nesta modalidade, por meio dos recursos tecnológicos (internet, aplicativos de comunicação etc) o empregado **trabalha à distância**, mas não chega a ser considerado um trabalhador externo, sendo que, em muitos casos, o empregado trabalha da sua própria residência.

Além da regulamentação em 2017, o tema sofreu novas mudanças em 2022, após a MP 1.108/2022, como comentamos a seguir.

~~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-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. (MP 1.108/2022)

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (MP 1.108/2022)

Comentário:

Em 2017, com o advento da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), havia sido regulamentado o **teletrabalho** como sendo o regime de trabalho que se dava preponderantemente fora das dependências do empregador. Isto é, poderia ser enquadrado como teletrabalhador aquele que permanecia a maior parte do tempo fora das dependências do empregador.

No entanto, um dos pontos alterados pela MP 1.108/2022 é que o teletrabalho **não mais exige que o trabalho ocorra preponderantemente** fora das dependências do empregador. Em outras palavras, o teletrabalho agora poderá se dar, preponderantemente ou não, fora das dependências do empregador (CLT, art. 75-B, *caput*).

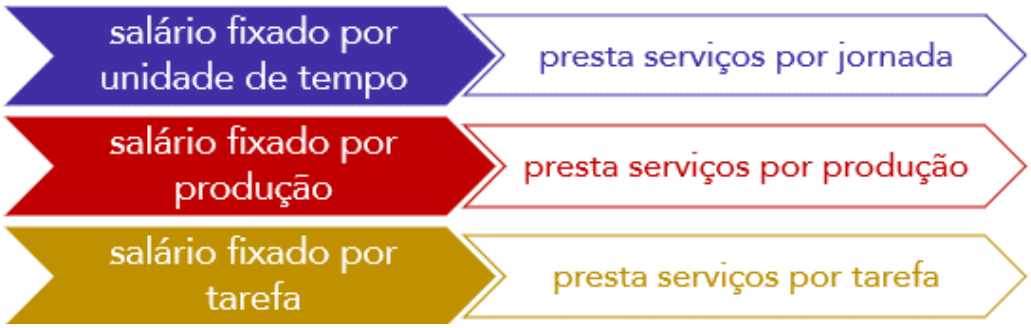
Nesse sentido, a redação atualizada da CLT deixa claro que o teletrabalhador pode **comparecer à sede da empresa para atividades específicas** mesmo de modo habitual e que tal circunstância não irá descaracterizar o teletrabalho.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (MP 1.108/2022)

Comentário:

Segundo dispõe a redação dada pela MP 1.108/2022, o empregado submetido ao regime de teletrabalho (ou trabalho remoto) poderá prestar serviços por **jornada** ou por **produção** ou **tarefa**.

Resgatando as lições sobre "salário e remuneração" do nosso curso, podemos perceber que teremos **3 modalidades de teletrabalho**, a depender da forma de pagamento do salário:



§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (MP 1.108/2022)

Comentário:

Como comentamos anteriormente, tratando-se das modalidades (i) por produção ou (ii) por tarefa, não se aplicam as regras decorrentes do controle de jornada.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (MP 1.108/22)

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (MP 1.108/2022)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (MP 1.108/2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (MP 1.108/2022)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (MP 1.108/2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (MP 1.108/2022)

~~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.~~

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho. (MP 1.108/22)

Comentário:

É importante frisar que o contrato de trabalho dos teletrabalhadores deve constar expressamente tal situação (de que laboram sob o regime de teletrabalho).

Podemos, então, concluir que, diferentemente da regra geral dos contratos de trabalho (CLT, art. 443), o contrato do teletrabalhador deve ser **celebrado por escrito**.

§ 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.

Comentário:

Um mesmo empregado pode ter alterado seu regime de trabalho entre presencial e de teletrabalho, desde que haja **mútuo acordo** entre as partes (isto é, bilateral), registrado em aditivo contratual (CLT, art. 75-C, §1º).

A alteração **unilateral** (ou seja, determinada pelo empregador) pode ocorrer apenas em um único sentido: do regime de teletrabalho para o presencial (CLT, art. 75-C, §2º).

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (MP 1.108/2022)

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.

Comentário:

A CLT deixa claro, também, que **equipamentos** eventualmente fornecidos pelo empregador para viabilizar o teletrabalho **não integram a remuneração** daquele trabalhador (CLT, art. 75-D, parágrafo único). São, portanto, utilidades sem natureza salarial.

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. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades

que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (MP 1.108/2022)

- fora das dependências do empregador preponderantemente OU NÃO
- pode comparecer às dependências p/ ativ. específicas
  - ainda que habitualmente
  - continua sendo teletrabalhador
- modalidades
  - por jornada
  - por produção
  - por tarefa
  - excluídos do controle de jornada
- uso de equipamentos fora da jornada de trabalho normal NÃO constitui tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso (regra)
- teletrabalho registrado no contrato de trabalho
- prioridades
  - empregados com deficiência
  - empregados com filhos até 4 anos
- aplica-se também a aprendizes e estagiários
- não se aplica a operador de telemarketing ou teleatendimento
- empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial
- acordo individual pode dispor sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador
- mudança de regime
  - Presencial -> Teletrabalho
    - Bilateral
  - Teletrabalho -> Presencial
    - Bilateral
    - Unilateral
      - transição de 15 dias
- eqptos. do trabalho remoto e reembolsos
  - responsabilidades previstas em CONTRATO ESCRITO
  - não têm nat. salarial
- *negociado prevalece sobre legislado*

Artigos 129 a 134 –Férias

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Comentário:

Com este artigo, a CLT começa a fixar as regras sobre **férias**. Antes de prosseguirmos, vale a pena trazer a previsão do direito às férias da Constituição Federal:

> CF/88, art. 7º, XVII - gozo de **férias anuais** remuneradas com, pelo menos, **um terço a mais** do que o salário normal;

Neste período, portanto, além de o empregado deixar de trabalhar (interrupção do contrato de trabalho), ele recebe um valor superior ao seu salário normal: o **terço constitucional**.

Alguns autores denominam as férias como **descanso anual remunerado**, tendo em vista que seu direito se adquire anualmente (a cada 12 meses, na verdade).

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

Comentário:

Importante diferenciar dois conceitos a respeito das férias:

Período aquisitivo

- lapso temporal necessário para que o empregado adquira o direito às férias (art. 130)

Período concessivo

- lapso temporal que sucede o período aquisitivo, no qual o empregador deve conceder as férias ao obreiro (art. 134)

Exemplos dos períodos aquisitivo e concessivo:

23AGO2020	**até**	**22AGO2021**	**23AGO2021**	**até**	**22AGO2022**
Período aquisitivo			**Período concessivo**		

Comentário:

Para os empregados, em geral, o período de férias anuais é de **30 dias**.

Entretanto, as **faltas injustificadas** podem acarretar a redução deste período, de modo que podemos concluir que a duração das férias é influenciada pela **assiduidade** do trabalhador ao serviço durante o período aquisitivo.

Os incisos abaixo regulamentam o efeito dessas faltas na duração das férias.

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

Comentário:

No § 1º a seguir, a CLT **veda** que cada **falta injustificada** do trabalhador seja **descontada das férias**.

Ou seja, o que não pode é o seguinte: se o empregado falta injustificadamente 1 dia, ele perde 1 dia de férias. **Isso é vedado**!

Mas, observando os incisos acima, é possível perceber que as **faltas injustificadas** do empregado irão **refletir** no seu **período de férias** na seguinte proporção:

Quantidade de faltas injustificadas	Dias de férias
≤ 5 faltas	30 (trinta) dias corridos
6 ≤ faltas ≤ 14	24 (vinte e quatro) dias corridos
15 ≤ faltas ≤ 23	18 (dezoito) dias corridos
24 ≤ faltas ≤ 32	12 (doze) dias corridos
> 32 faltas	Perde o direito às férias

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Comentário:

Você se lembra falamos dos trabalhadores em regime de tempo parcial (26 ou 30 horas/semana)**?**

Pois bem, antes da reforma trabalhista, estes empregados não tinham direito aos 30 dias de férias como um empregado normal. A duração das suas férias dependia de sua carga horária semanal.

Todas estas regras específicas do trabalhador a tempo parcial foram revogadas, de sorte que a eles aplicam-se as **mesmas regras dos empregados em geral**, inclusive quanto à duração (em regra, 30 dias de férias).

Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

Comentário:

É importante conhecer os incisos listados a seguir. Eles estabelecem quais **faltas** são consideradas **justificadas** para fins de férias (conforme SUM-89 do TST)!

I - nos casos referidos no art. 473;

Comentário:

Os casos do art. 473, de **interrupção contratual**, são os seguintes:

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;*

*II - até **3 (três) dias consecutivos**, em virtude de casamento;*

~~*III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;*~~

*III - por **cinco dias consecutivos**, em caso de **nascimento de filho** (MP 1.116);*

*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 têrmos da lei respectiva.*

*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).*

*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**.*

*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;*~~

*X - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em **até seis consultas médicas**, ou exames complementares, **durante o período de gravidez**; (MP 1.116)*

*XI - por **1 (um) dia por ano** para acompanhar **filho** de até 6 (seis) anos em **consulta médica**.*

*XII - até **3 (três) dias**, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de **exames preventivos de câncer** devidamente comprovada.*

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133 [benefício previdenciário por mais de 6 meses];

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133 [paralisação dos serviços da empresa].

Comentário:

Ainda falando sobre o que é considerado "falta justificada", aproveito para destacar dois verbetes do TST:

> *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.*

> *SUM-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.*

Art. 132 - O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

Comentário:

O artigo abaixo regula os casos em que o empregado **perderá o direito às suas férias**. É importante decorar os incisos abaixo!

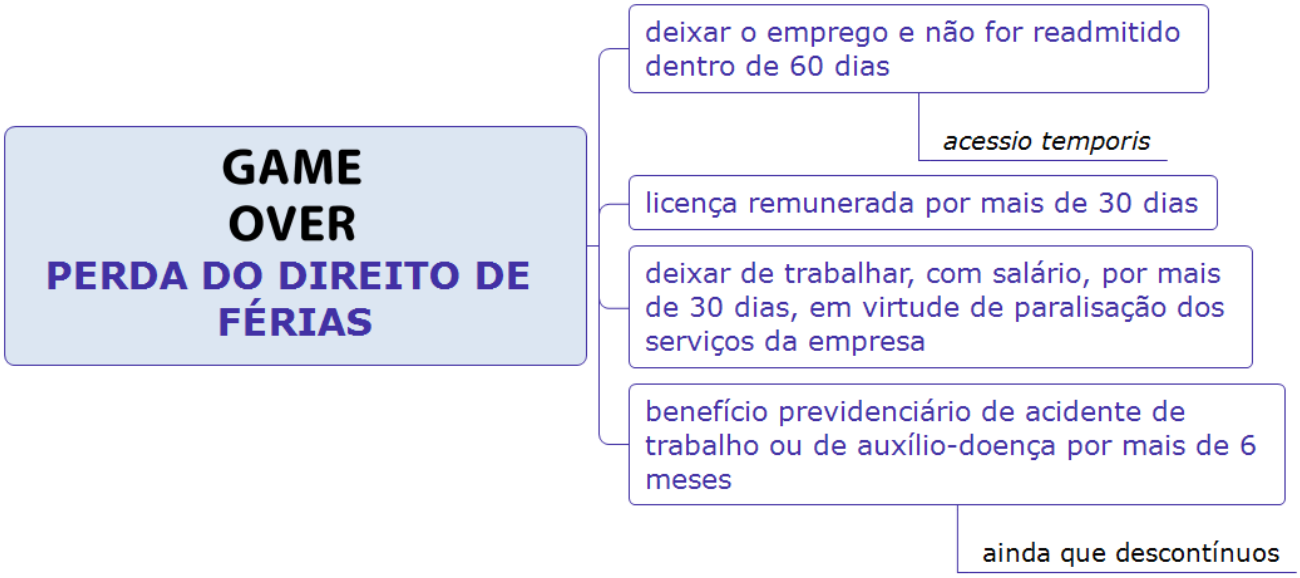
Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.



§ 1º - A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 2º - Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

§ 3º - Para os fins previstos no inciso lIl deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho. § 4º (Vetado)

SEÇÃO II

DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS

Comentário:

O **período concessivo** das férias, também chamado de período de gozo ou período de fruição, inicia-se logo após completado o **período aquisitivo** (que é aquele em que o empregado leva para adquirir o direito às férias).

Se o empregador descumpre tal período e concede as férias após expirado o período concessivo, pagará a **remuneração de férias em dobro** (CLT, art. 137).

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes 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.

Comentário:

Sobre a concessão das férias, é importante destacar que, **em regra**, as férias devem ser **concedidas** em um **único período**.

Entretanto, a própria CLT admite, **desde que haja concordância do empregado**, o **fracionamento** das férias em **até 3 períodos**. Um destes períodos não poderá ser inferior a **14 dias** corridos e os demais não inferiores a **5 dias**.

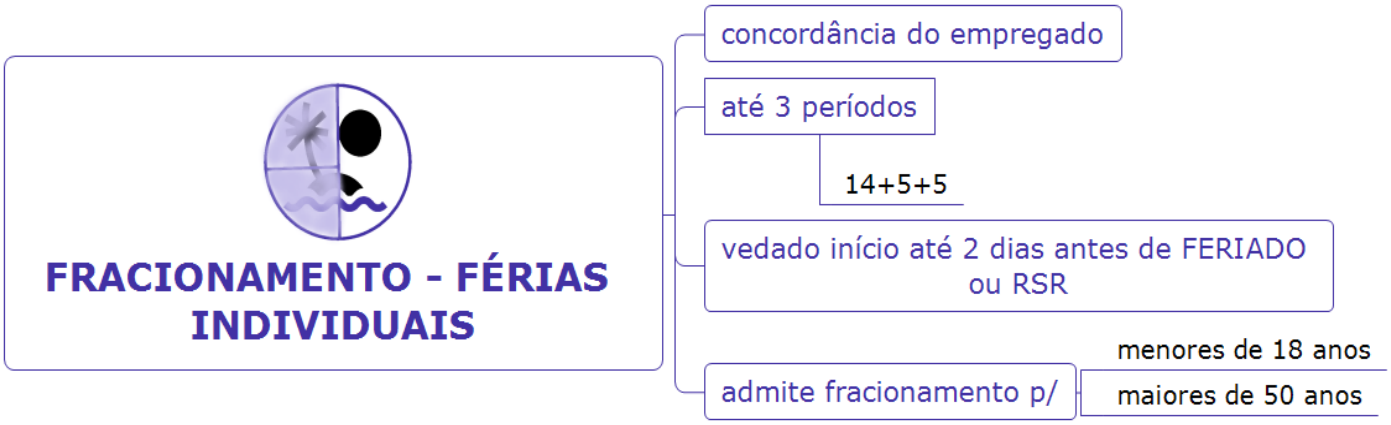
~~§ 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinqüenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.~~

Comentário:

Atenção porque a regra acima foi revogada pela reforma trabalhista!

Por outro lado, quando o **menor de 18 anos** for **estudante**, suas férias deverão **coincidir** com as férias escolares (CLT, art. 136, § 2º). Esta regra não foi objeto da reforma trabalhista.

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.



Comentário:

Mas, afinal, quem decide quando o empregado irá gozar férias?

A resposta é: **o empregador**, no uso de seu *jus variandi* (CLT, art. 136).

Artigo 192 – Adicional de insalubridade

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.

Comentário:

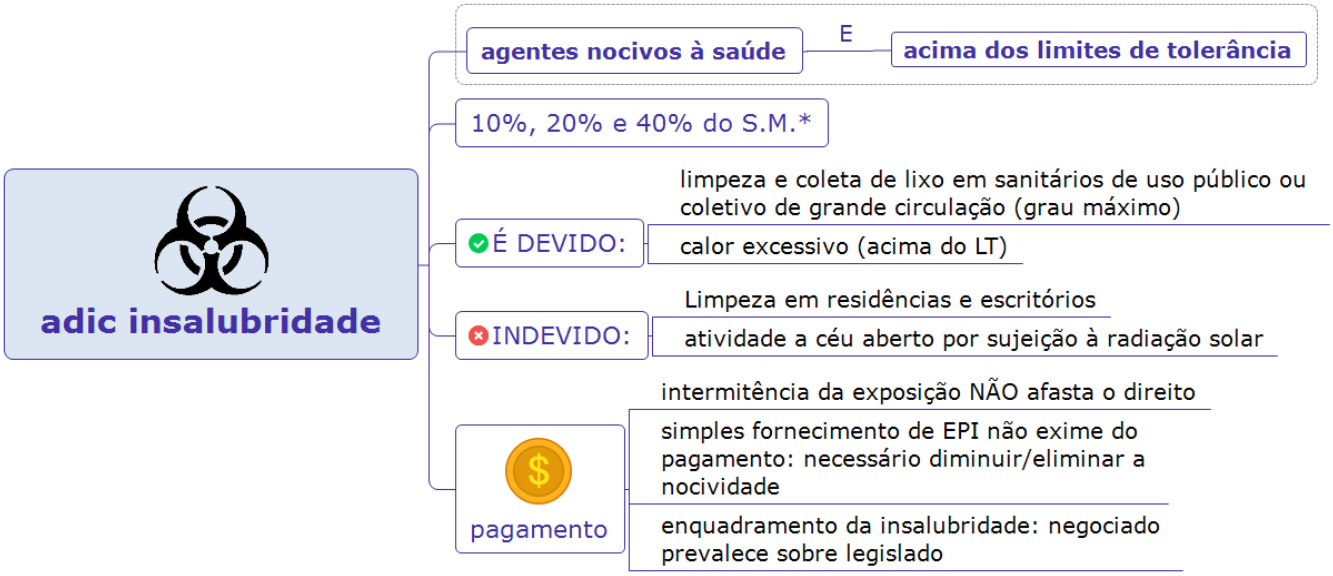
Nos casos em que a insalubridade **não** foi eliminada ou neutralizada eficazmente, o empregado sujeito à condição mais gravosa de trabalho fará jus ao **adicional de insalubridade**.

Comentário:

Já incluindo o adicional de periculosidade (art. 193), chegamos ao seguinte quadro:

ADICIONAL	ALÍQUOTA	BASE DE CÁLCULO
Insalubridade	**10% (grau mínimo)**	**Salário-mínimo**
	20% (grau médio)	
	40% (grau máximo)	
Periculosidade	**30%**	Salário **sem** os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa

Além disso, compilando os principais aspectos do adicional de insalubridade, chegamos ao seguinte diagrama:



Artigo 193 – Adicional de periculosidade

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

Comentário:

Segundo prevê a CLT, o adicional de periculosidade deve ser pago pelas seguintes exposições:

Exposição a:
inflamáveis
explosivos
energia elétrica
segurança pessoal ou patrimonial (risco de roubo ou violência física)
atividades de motocicleta

Comentário:

Outro caso de exposição que enseja a percepção do adicional de periculosidade é a profissão de **bombeiro civil**. Embora não previsto no texto celetista, considero bastante prudente conheceremos também este caso.

Segundo sua lei que regulamenta a profissão (Lei 11.901/2009), Bombeiro civil é aquele que "em caráter habitual, função remunerada e exclusiva de prevenção e combate a incêndio". Este profissional tem direito a:

> *Lei 11.901/2009, art. 6º, III - **adicional de periculosidade** de 30% (trinta por cento) do salário mensal sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa;*

Comentário:

Saindo do campo normativo e partindo para a jurisprudência, é importante destacar, apesar de existirem críticas por parte da doutrina, entendimento do TST quanto ao recebimento do adicional de periculosidade também em atividades que envolvam **radiação ionizante** ou **substância radioativa**:

> *OJ SDI-1. 345. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÃO IONIZANTE OU SUBSTÂNCIA RADIOATIVA. DEVIDO (DJ 22.06.2005)*
>
> *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.*

§ 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.

Comentário:

Ainda com relação ao adicional de periculosidade, existe jurisprudência acerca de duas situações diferenciadas: a relação deste adicional com o de horas extraordinárias e, também, o sobreaviso:

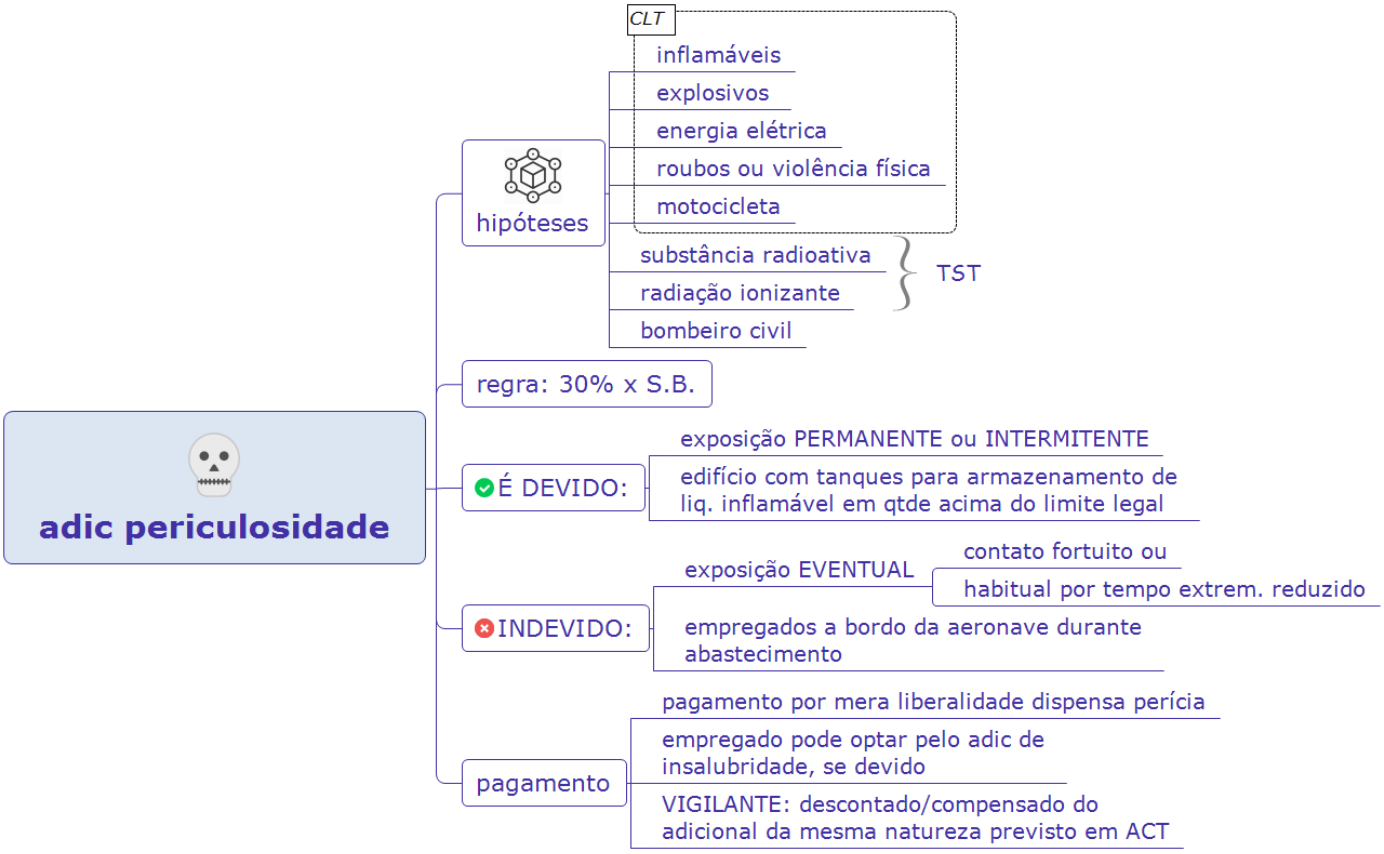
> *SUM-132 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO*
>
> *I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, **integra o cálculo** de indenização e **de horas extras**.*
>
> *II - Durante as horas de **sobreaviso**, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é **incabível a integração** do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas.*

Assim, este adicional integra a base de cálculo do adicional de horas extraordinárias (quando pago com habitualidade). Além disso, como no sobreaviso o empregado está em sua residência (como se comentará no art. 244), as horas de sobreaviso não são remuneradas com o cômputo deste adicional.

Comentário:

Outra inter-relação entre os adicionais pode ser visualizada na OJ 259, segundo a qual o trabalho perigoso realizado no **período noturno** sofrerá o cômputo de ambos os adicionais, sendo o adicional de periculosidade incluído na base de cálculo do adicional noturno:

> *OJ-SDI1-259 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.*



§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

Comentário:

Aqui uma regra que pode causar indignação, mas, para fins de prova, temos que conhecê-la: se o empregado labora em um ambiente que, ao mesmo tempo, é insalubre e perigoso, ele **não irá receber os dois adicionais**, pelo que prevê a CLT. Mas, poderá **optar** pelo que lhe for mais vantajoso.

Nesse sentido, o TST firmou o seguinte entendimento no bojo de incidente de recurso repetitivo (IRR - 239-55.2011.5.02.0319):

> *O art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos.*

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

Artigos 391 e seguintes – Licença-maternidade e estabilidade da gestante

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. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Lei nº 12.812, de 2013)

Parágrafo único. O disposto no **caput** deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. (Lei nº 13.509, de 2017)

Comentário:

A **estabilidade provisória** mencionada no art. 391-A, acima, veda que as **empregadas gestantes** sejam livremente dispensadas entre o período que vai da confirmação de sua gravidez e se estende até 5 meses após o parto (ADCT, art. 10, II, 'b').

Acerca deste direito, há vários pontos importantes a serem comentados.

Comentário:

Inicialmente, saliento que o parágrafo único acima estende aos(às) **empregados que adotam uma criança** a estabilidade prevista no art. 10 do ADCT, que, até então, cingia-se às empregadas gestantes.

Portanto, a partir da Lei 13.509/2017, a "estabilidade da gestante" passou a ser a "estabilidade da gestante e do adotante".

Comentário:

Outro ponto importante a se destacar: segundo a jurisprudência consolidada do TST, tal estabilidade **alcança** as empregadas **contratadas por meio de contratos por prazo determinado** (SUM-244, item III).

Por outro lado, tal estabilidade **não alcança trabalhadoras temporárias** (isto é, cujo vínculo é regido pela Lei 6.019/1974), segundo tem entendido o TST (IAC 5639-31.2013.5.12.0051).

Tal entendimento decorre da comparação vínculo temporário com o da empregada admitida por contrato por prazo determinado, uma vez que "no contrato de experiência, existe a expectativa legítima por um contrato por prazo indeterminado. No contrato temporário, ocorre hipótese diversa – não há perspectiva de indeterminação de prazo".

Comentário:

Ainda sobre a estabilidade das gestantes, vale destacar os itens I e II da SUM-244 do TST:

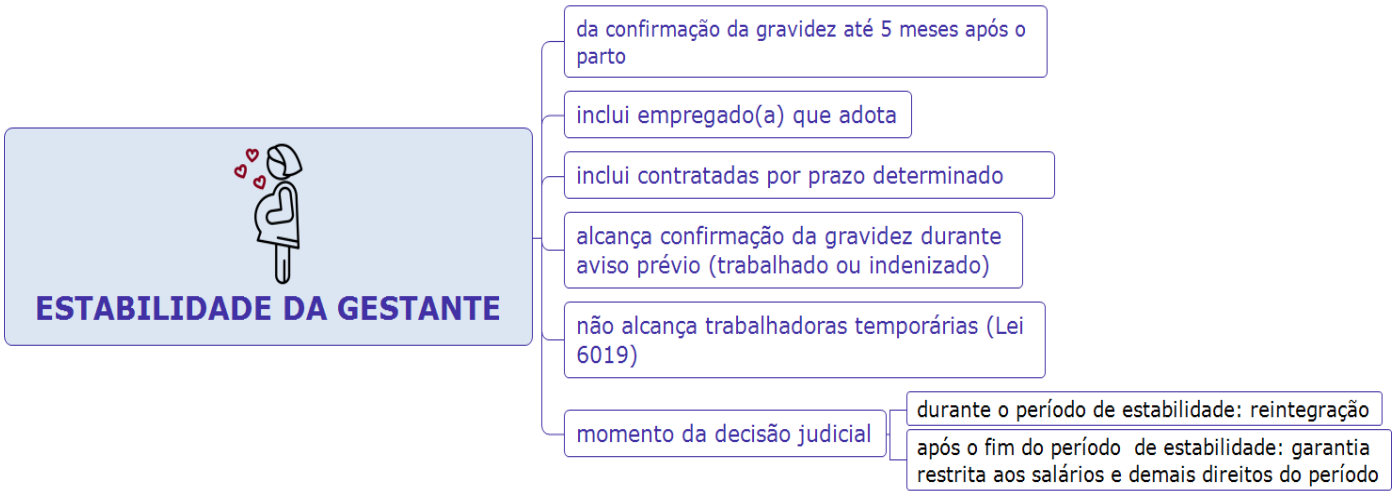
> *SUM-244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA*
>
> *I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.*
>
> *II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.*

A partir do item I, vê-se que, havendo a gravidez durante a vigência do contrato de trabalho, está assegurado o direito à garantia de emprego. Se o empregador demitiu a empregada sem saber da gravidez, deverá readmiti-la ou indenizá-la.

Pelo disposto no item II, só poderá haver a reintegração se esta se der durante o período em que estaria assegurada a estabilidade provisória. Caso este lapso temporal já tenha ficado para trás, caberá a indenização.

Voltando ao item I da SUM-244 do TST, vale mencionar que o STF confirmou tal entendimento e fixou tese, com repercussão geral reconhecida, de que basta que a gravidez seja anterior à dispensa para a fruição da estabilidade, pouco importando se o empregador tinha ou não ciência do estado gravídico da empregada quando de sua dispensa:

> *A incidência da estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), somente exige a **anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa**.*



Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Lei nº 10.421, 15.4.2002)

Comentário:

Licença-maternidade é o período em que a empregada deixa de prestar serviços a seu empregador em virtude de nascimento de filho. Durante a licença-maternidade a empregada faz jus ao **salário-maternidade**. Como **regra geral**, a licença é de **120 dias**.

Em casos excepcionais (comprovados por atestado médico), será possível dilatar o prazo da licença (CLT, art. 392, §2º).

Ainda em relação à duração da licença, é importante destacar **outras duas hipóteses** de prorrogação deste prazo.

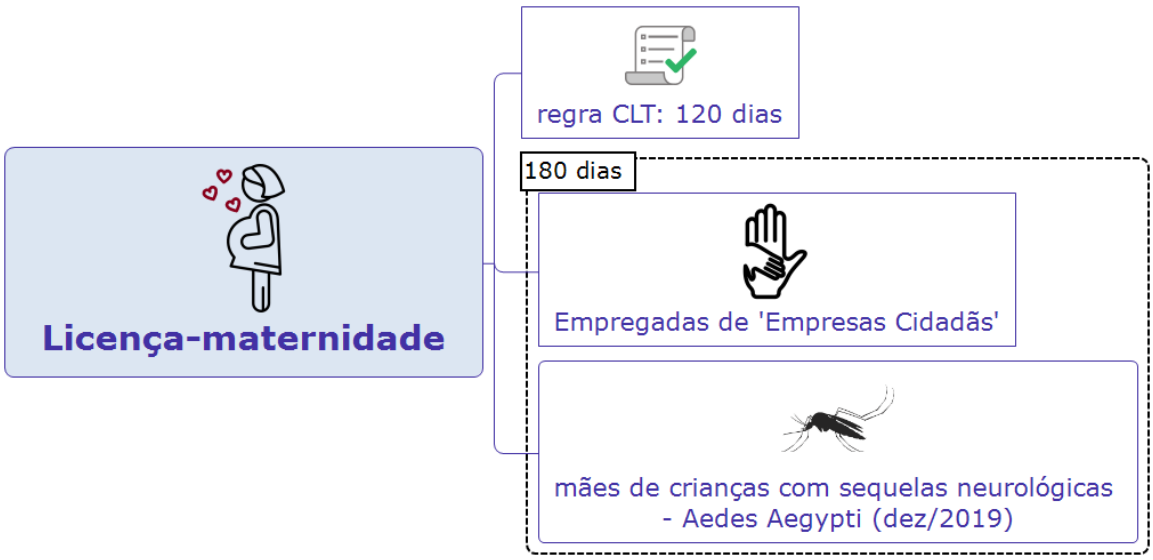
Comentário:

A primeira delas diz respeito à prorrogação da licença quando a empregada trabalha para uma empresa Cidadã, isto é, uma emprega que aderiu ao **Programa Empresa Cidadã**, previsto na Lei 11.770/08. Nestes casos, haverá prorrogação de 60 dias da licença-maternidade, totalizando **180 dias de licença**:

> *Lei 11.770/2008, art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:*
>
> *I - **por 60 (sessenta) dias** a duração da **licença-maternidade** prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;*

Comentário:

A segunda hipótese de licença-maternidade de **180 dias** é a das empregadas que, até o final de 2019, deram à luz filhos com doenças neurológicas transmitidas pelo **Aedes Aegypti** (como, por exemplo, os bebês com microcefalia). Ante a gravidade da situação, as Leis 13.301/2016 e 13.985/2020, criaram tal situação excepcional.



§ 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. (Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 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.

§ 5º (VETADO) (Lei nº 10.421, de 2002)

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (Lei nº 13.509, de 2017)

Comentário:

A licença-maternidade também é cabível no caso de **mãe adotante**. Atualmente, é de 120 dias a duração da licença, independentemente da idade da **criança** (até 12 anos incompletos) ou do **adolescente** (entre 12 e 18 anos).

Além disso, no caso de união ou casamento homoafetivo em que há a adoção de uma criança, **apenas um** dos membros do casal terá direito à licença-maternidade de 120 dias, ainda que ambas sejam do sexo feminino (art. 392-A, § 5º).

§ 1º (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009) Vigência

§ 2º (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009) Vigência

§ 3º (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009) Vigência

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. (Lei nº 12.873, de 2013)

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. (Lei nº 12.873, de 2013)

Comentário:

O art. 392-B acima também é bastante **importante**! Se, por exemplo, a mãe da criança falece no curso da licença-maternidade, o pai terá direito ao restante da licença-maternidade que a mãe teria.

Como isto visa ao cuidado da criança, só vale se a criança estiver viva e desde que este pai, no caso do exemplo, não abandone a criança.

Artigo 442 – Contrato de Trabalho

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

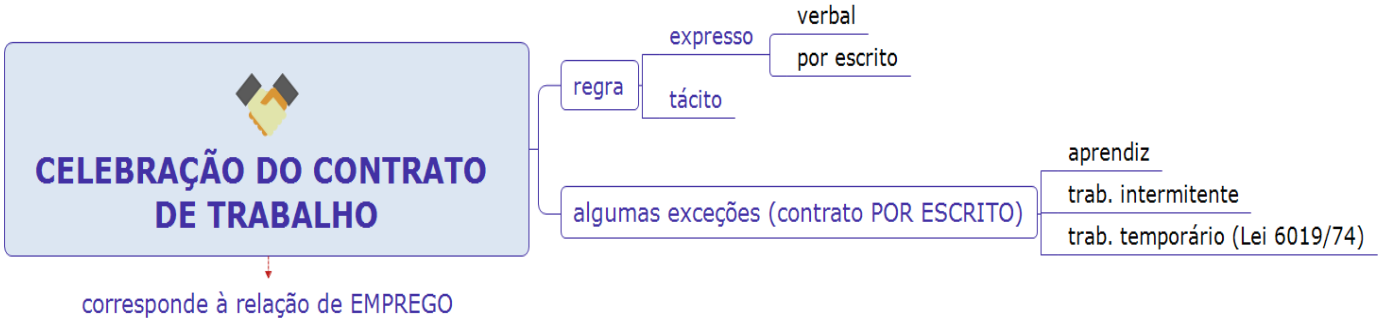
Comentário:

Iniciemos os comentários deste título tratando da definição celetista de **contrato de trabalho**. Apesar de se referir a "trabalho", sabemos que tal contrato denota uma verdadeira relação empregatícia (entre empregado e empregador), uma vez presentes seus elementos fático-jurídicos. Portanto, fala-se em contrato de trabalho, mas, na verdade, é um "contrato de emprego".

Em frente!

Esta contratação pode ocorrer tacitamente ou expressamente. Sendo expresso, veremos, no art. 443, que, regra geral, ele pode ser verbalmente ou por escrito.

Deste modo, é possível reconhecer-se o contrato de trabalho que as partes o tenham acordado apenas de forma verbal ou, até mesmo, tacitamente.



Comentário:

Sobre o contrato de trabalho há uma série de questões importantes a serem destacadas. Vou focar nossos comentários em dois aspectos, a saber: nas características do contrato de trabalho; e na licitude (ou não) do objeto do contrato de trabalho.

Comentário:

Em termos de características do contrato de trabalho, destaco o seguinte:

Características do contrato de trabalho		
É contrato de direito privado	»	A prestação de serviços é regida pelo direito privado (mesmo quando uma das partes é a Administração Pública).
Sinalagmático	»	Existem obrigações recíprocas e contrapostas: o empregado oferece sua energia (prestação laboral) com a contrapartida remuneratória, a cargo do empregador.
Consensual	»	Em regra, **não** se exige forma solene para este tipo de acordo.
Intuitu personae	»	Pessoalidade que atinge o empregado, sendo, inclusive, um dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia.
De trato permanente	»	As obrigações das partes ocorrem de forma continuada no tempo, havendo, em regra, a indeterminação do prazo dos contratos de trabalho.
De atividade	»	É uma prestação de fazer (o labor do empregado).
Oneroso	»	Deve haver a contraprestação pecuniária, a cargo do empregador.

Comentário:

Superadas as características do contrato de trabalho, vamos aos comentários sobre a licitude do seu objeto. Do Direito Civil, sabemos que o **objeto de um contrato de trabalho** deve ser **lícito**. Neste aspecto, podemos frisar que se o trabalho prestado pela pessoa for ilícito não haverá proteção ou repercussões relacionadas ao direito do trabalho, então não se pode falar em contrato de trabalho.

O exemplo clássico de **trabalho ilícito** é o labor envolvendo jogo do bicho (que é uma contravenção penal), que possui a seguinte Orientação Jurisprudencial relacionada:

> *OJ-SDI1-199 JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO*
>
> *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.*

Não podemos, entretanto, confundir a ilicitude do objeto com a proibição do trabalho.

Se um menor de 16 anos é contratado para laborar, estaremos diante de **trabalho proibido**, que desrespeita a CF/88. Neste caso deve-se proceder à rescisão do contrato, mas isso **não** significa dizer que o menor esteja desprotegido: serão devidas as verbas salariais adquiridas pelo labor prestado.

Assim, em regra, o empregado que desenvolve **trabalho proibido** conta com a proteção juslaboral, enquanto o empregado que realiza atividade ilícita (como no exemplo do apontador do jogo do bicho) não.

Um verbete que exemplifica a questão de trabalho proibido é o que segue abaixo:

> *SUM-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.*

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Lei nº 8.949, de 9.12.1994)

Artigo 442 – Modalidades de contrato de trabalho

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.

Comentário:

Como vimos acima, em regra, admite-se que o contrato não seja escrito.

Mas é preciso, desde já, destacar que existem casos em que o contrato de trabalho deve ser **escrito**, como o contrato de trabalho intermitente (art. 452-A), o contrato de aprendizagem (art. 428) e o contrato de trabalho temporário (Lei 6.019/1974, art. 9º).

§ 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. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Comentário:

Por força do **princípio da continuidade da relação de emprego**, a regra no direito do trabalho é que os contratos de trabalho tenham **prazo indeterminado**, somente havendo possibilidade de determinação de prazo nas hipóteses previstas legalmente.

No caso dos contratos de trabalho por prazo determinado da CLT, as hipóteses encontram-se listadas a seguir. Apesar de bastante abrangentes, precisamos ficar atentos à redação destes incisos.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

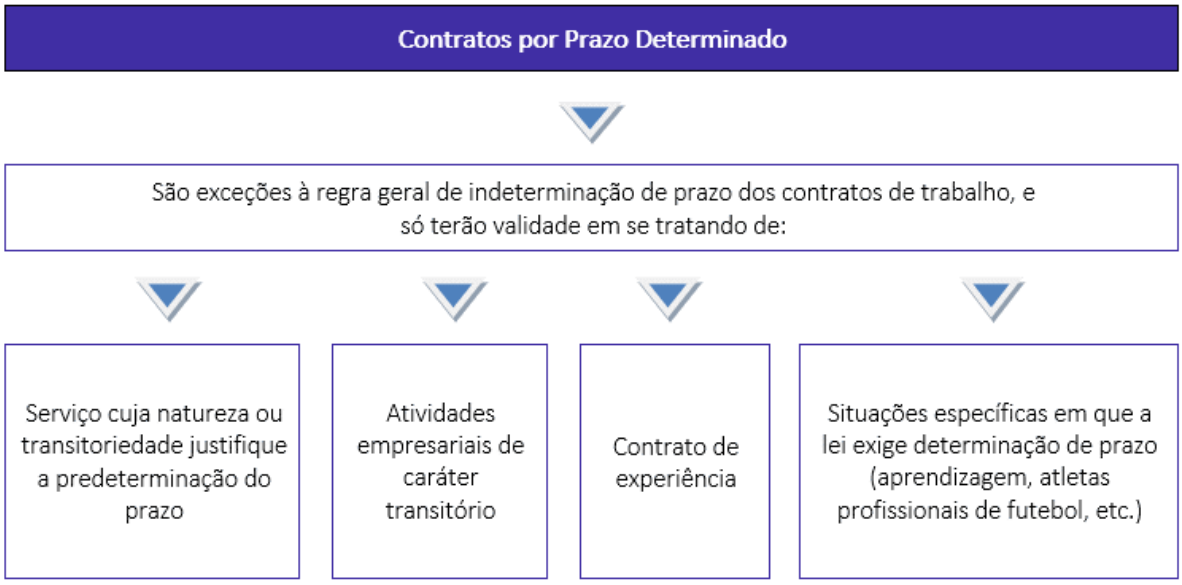
a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência.

Comentário:

Resumindo estas alíneas:



Comentário:

Em relação ao contrato por prazo determinado, destaco as súmulas, que estabelecem, respectivamente, o dever de provar em juízo o término do contrato de trabalho e a estabilidade da gestante admitida mediante contrato de trabalho por prazo determinado:

> *SUM-212. DESPEDIMENTO. 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.*

> *SUM-244. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (..)*
>
> *III - A empregada gestante **tem direito** à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.*

§ 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.

Artigo 444 – Livre negociação

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.

Comentário:

O *caput* acima, que prevê a "livre estipulação" entre empregado e empregador, já constava da CLT anteriormente à reforma trabalhista.

A novidade ficou por conta do parágrafo único a seguir, o qual, a bem da verdade, contraria o disposto no *caput*.

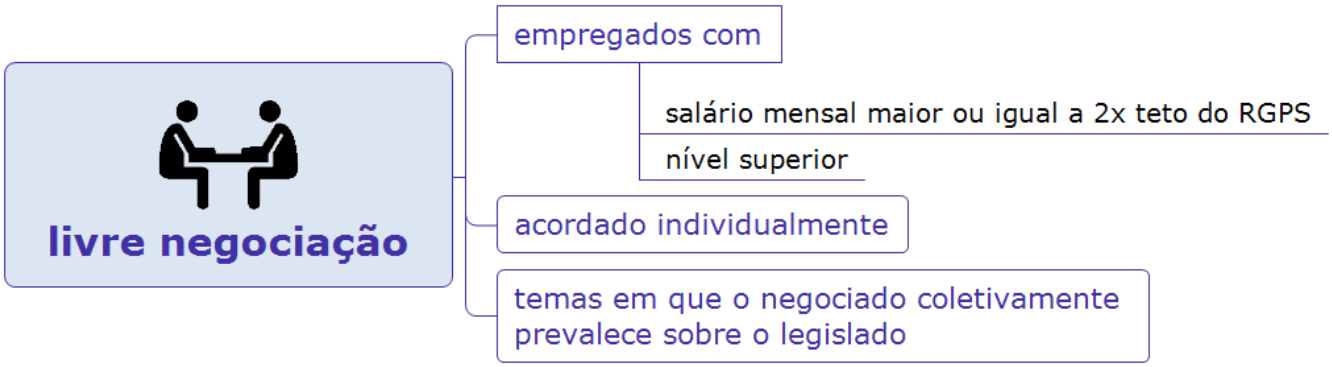
Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal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

Comentário:

Empregados que percebem salário igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do RGPS (em torno de R$ 14 mil) **e** têm nível superior terão relações contratuais regulamentadas, de forma preponderante, por simples acordo individual (em detrimento das negociações coletivas).

O legislador presumiu que estes **altos empregados** não estão em situação de hipossuficiência, de sorte que eles possuiriam condições de negociar em condições de igualdade diretamente com seus empregadores. Parte da doutrina tem chamado estes empregados de **hiperssuficientes**.

Assim, para tais empregados, passou-se a admitir que o empregador negocie **diretamente** com o empregado, sem participação obrigatória do sindicato profissional, a respeito dos diversos assuntos do art. 611-A (detalhados mais à frente).



Artigo 445 – Prazos máximos dos contratos a termo da CLT

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.

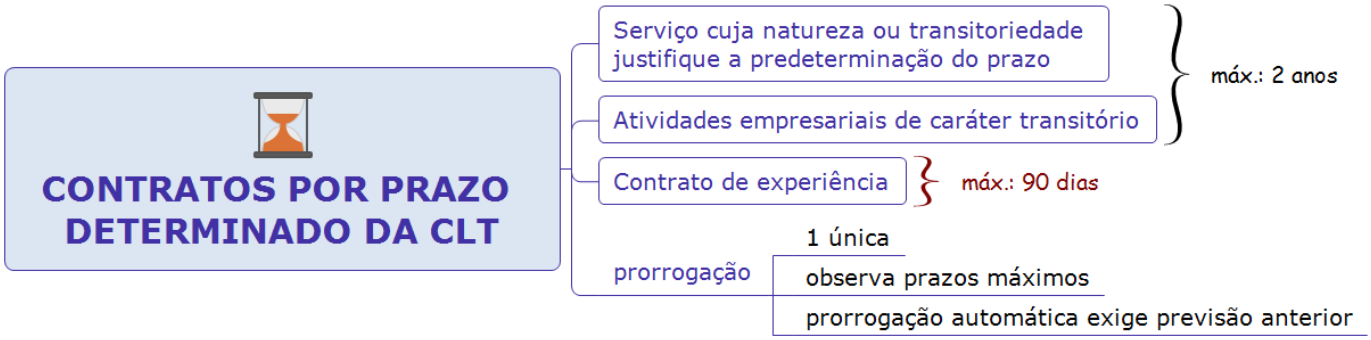
Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Comentário:

Nos dois dispositivos acima, percebemos que a duração do **contrato por prazo determinado** da CLT não poderá exceder **dois anos**, com exceção do **contrato de experiência**, cujo limite é de **noventa dias**. Neste prazo, já se inclui a eventual prorrogação do contrato.

Se estes prazos máximos forem desrespeitados, o contrato não possuirá mais prazo determinado, ou seja, será indeterminado (é a chamada "indeterminação contratual automática").

Além disso, segundo informa o art. 451, este contrato **não poderá ser prorrogado mais de uma vez**. Caso seja, ele também passará a ser considerado por prazo indeterminado.



Artigo 452 – Prazo máximo de experiência prévia

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.

Comentário:

Aqui uma regra que causa bastante confusão à primeira leitura. Mas antes de analisar o art. 452, uma pergunta:

É possível formalizar um contrato de experiência, prorrogá-lo e após seu término dispensar o empregado, fazendo novo contrato de experiência, pouco tempo depois, com a mesma pessoa e para a mesma função?

A resposta é **negativa**, pois seria uma forma de fraudar a legislação trabalhista. Atento a isto, o legislador inseriu disposição na CLT o art. 452, que torna este contrato determinado a prazo indeterminado.

Comentário:

Bem, vimos então que eu **não** posso rescindir um contrato por prazo determinado e, dentro de **6 meses**, recontratar aquele meu antigo empregado, novamente mediante um contrato por prazo determinado. Caso eu insista em fazer isto, o contrato será considerado indeterminado.

Agora, existe uma **exceção** na parte final do *caput* do art. 452!

Como assim?

A parte final do art. 452 permite que eu **recontrate** o antigo empregado por prazo determinado, mediante um novo contrato por prazo determinado! E, nesse caso, o contrato continuará sendo por prazo determinado.

Trata-se da hipótese em que o prazo do contrato anterior dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Artigo 452-A – Trabalho intermitente

Comentário:

O artigo que se segue, inserido por meio da reforma trabalhista, positivou uma nova figura no direito trabalhista brasileiro: **o contrato intermitente**.

Vamos aos seus detalhes, mas sem nos esquecermos de que se trata de verdadeira modalidade de **emprego**!

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.

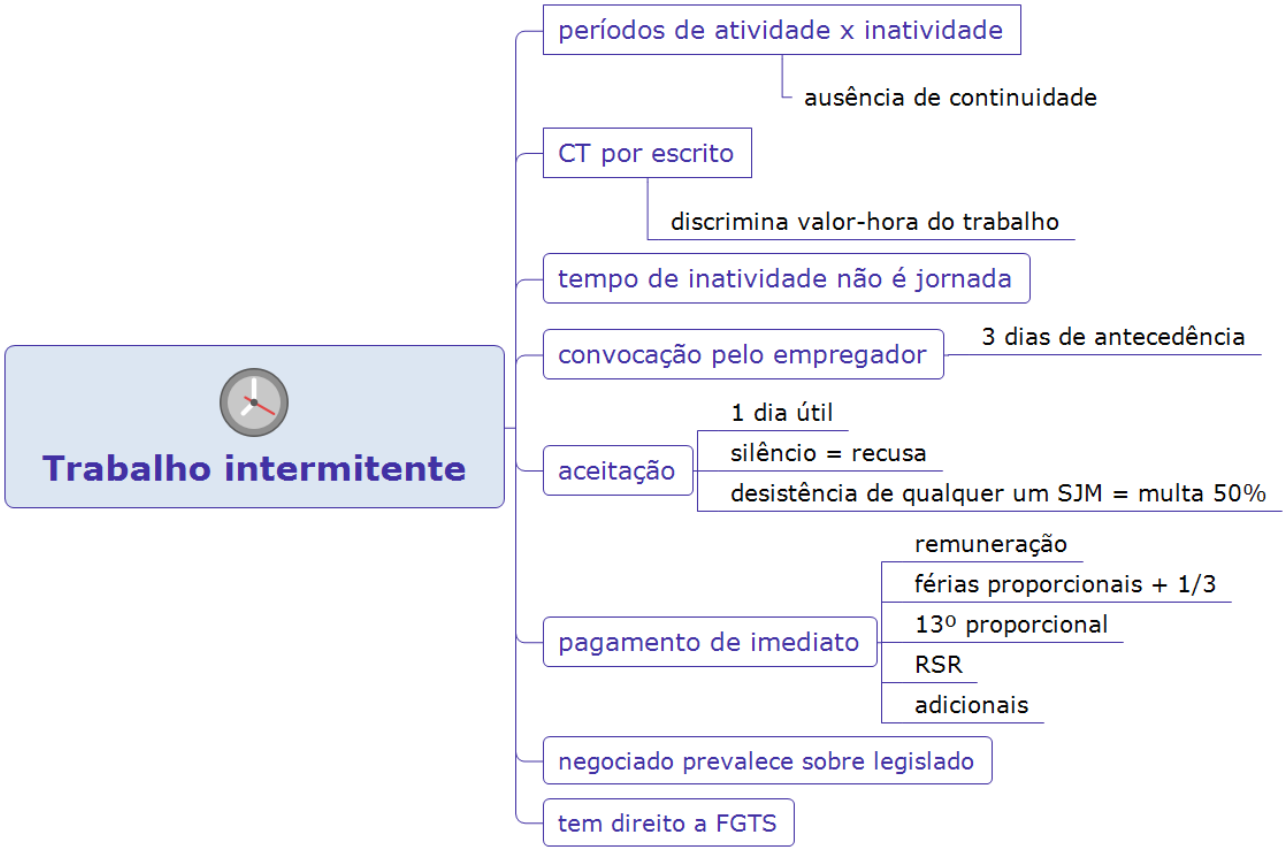
§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Comentário:

Perceberam que estas regras ainda deixaram algumas **lacunas** na normatização do **trabalho intermitente**?

Pois bem, a MP 808/2017 buscou solucionar várias destas lacunas. Mas, com o fim de sua vigência, o assunto voltou a carecer de maior detalhamento.

Na sequência, foi publicada a Portaria MTb 349/2018, buscando minimizar o problema, detalhando o conteúdo do contrato de trabalho e repercussões rescisórias, principalmente.



Comentário:

Além de tudo isto, percebam que "trabalho intermitente" é um assunto em relação ao qual o **negociado prevalecerá** sobre o legislado (CLT, art. 611-A, VIII).

Artigo 456-A – Uniformes

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.

Comentário:

Delimitando os poderes do empregador quanto ao assunto "uniformes", a reforma trabalhista inseriu na CLT sinalização de que a **definição do padrão de vestimenta** insere-se no **poder diretivo** do empregador.

Comentário:

Além disso, é **lícito** ao empregador inserir no uniforme logomarcas relacionadas à sua atividade.

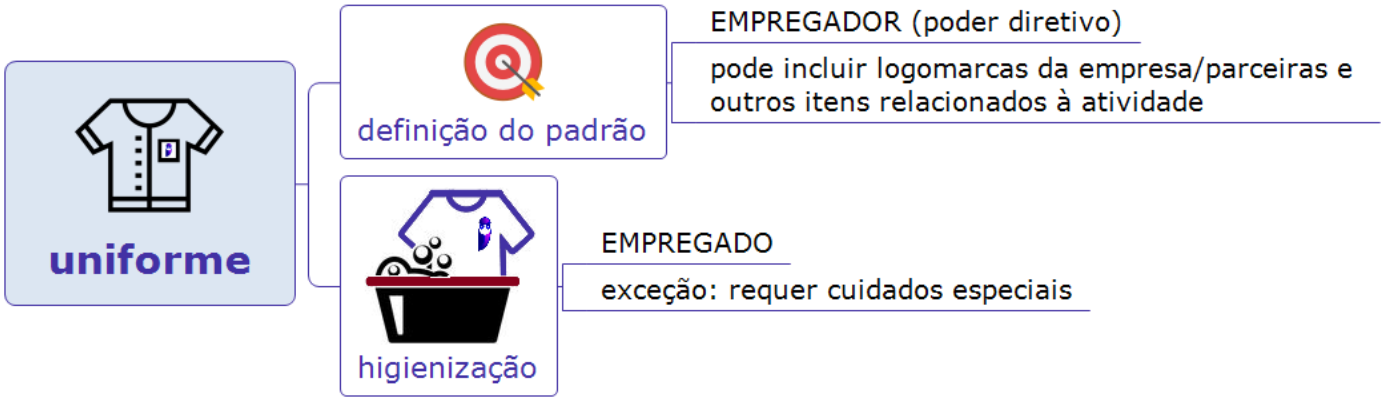
Exemplo: o mercado define que os uniformes dos empregados irão incluir a logomarca de um produto vendido pela empresa. Segundo a CLT, não há qualquer lesão ao empregado quanto a esta inclusão.

Comentário:

Por outro lado, o parágrafo único a seguir, define que, como **regra**, é do **empregado** a responsabilidade pela **higienização do uniforme**.

A exceção fica por conta das situações em que é necessário produto diferenciado para tal higienização.

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.



Artigo 457 – Salário e Remuneração

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.

Comentário:

Antes de mais nada, é importante atentar para a **diferença entre** os termos "**salário**" **e** "**remuneração**".

Entende-se como **salário** o conjunto das parcelas que o empregado recebe diretamente do empregador (é a contraprestação pelo trabalho prestado), conforme se extrai do §1º abaixo.

Por sua vez, a **remuneração**, definida no *caput* acima, também compreende as **gorjetas** que são pagas pelos clientes, o que não ocorre com o "salário".

Deste modo, o entendimento predominante sobre o sentido das expressões estudadas pode ser visualizado da seguinte forma:

REMUNERAÇÃO = SALÁRIO + GORJETAS

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

Comentário:

O §1º acima expressa as parcelas que podem compor o salário.

A contraprestação salarial do empregador ao empregado, geralmente, é composta pelo **salário básico** (valor fixo, pago na periodicidade máxima de um mês) somado a outras parcelas de natureza também salarial: como as **comissões** e **gratificações legais**.

Além disso, veremos no art. 458 a possibilidade de o salário ser composto também por **parcelas *in natura***.

§ 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.

Comentário:

O §2º tem recebido duras críticas doutrinárias. De toda forma, é importante conhecermos seu teor, o qual **retira a natureza remuneratória** (e, portanto, salarial) das seguintes verbas (ainda que pagas habitualmente):

- ❑ **ajuda de custo**
- ❑ **auxílio-alimentação** (desde que não seja pago em dinheiro)
- ❑ **diárias para viagem** (em qualquer patamar)
- ❑ **prêmios** (liberalidades concedidas pelo empregador em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades - §4º adiante)
- ❑ **abonos**

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

Comentário:

As **gorjetas** são parcelas pagas por terceiros (ou seja, não são pagas diretamente pelo empregador). São usuais em bares, restaurantes, hotéis etc.

Como vimos, a gorjeta é enquadrada no conceito de remuneração, mas não é considerada salário. A inclusão das gorjetas no conceito de remuneração traz reflexos em diversas verbas devidas ao empregado, como, por exemplo, no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Comentário:

Para consolidar os efeitos da inclusão das gorjetas na remuneração do empregado, a SUM-354 **excluiu** as gorjetas **da base de cálculo de algumas verbas devidas ao empregado**:

> *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.*

§ 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.

Comentário:

Com a reforma trabalhista, os "prêmios" foram definidos como sendo **liberalidades** concedidas pelo empregador em decorrência de **bom desempenho do empregado** (anteriormente, os prêmios possuíam natureza salarial do prêmio caso houvesse habitualidade de seu pagamento).

Com a reforma, portanto, tais parcelas, ainda que pagas com habitualidade, **não possuem natureza salarial**.

Quanto à forma de pagamento, o legislador autorizou o pagamento em **dinheiro**, mas também na forma de **bens** ou até mesmo de **serviços**.

Comentário:

Antes de passar ao artigo 458, lembro que todas as importâncias pagas pelo empregador devem ser **discriminadas no contracheque do empregado**. Em outras palavras, o empregador não poderia "aglutinar" todas estas parcelas em uma única linha do contracheque, eis que deve **detalhar ao empregado** seu pagamento:

> *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.*

Artigo 458 – Salário in natura

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.

Comentário:

Como dissemos acima, há algumas partes do salário que não são pagas em pecúnia (em dinheiro), mas pagas em utilidades (veículo, imóvel para moradia, alimentação etc.). Estas últimas são as chamadas parcelas in natura.

Salário-utilidade, ou **salário *in natura***, são os bens ou serviços com que o empregador remunera o empregado.

Comentário:

Agora, antes de avançar, um **alerta**! Nem tudo o que é fornecido ao empregado pelo empregador será salário-utilidade. Para serem considerados como tal (ou seja, terem **natureza salarial**) os bens ou serviços devem atender a alguns requisitos.

Há casos em que falta, por exemplo, habitualidade no fornecimento das parcelas. Em outros casos, o caráter da parcela não é retributivo. Em outros, ainda, a própria lei retira o caráter salarial da utilidade. Em todos esses casos, haverá utilidade, mas esta não será considerada parte do salário (ou seja, não terá natureza salarial).

§ 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82).

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

Comentário:

Abaixo uma lista de utilidades que **não possuem natureza salarial**. São parcelas que, mesmo que fornecidas pelo empregador, não poderão ser integradas às demais parcelas salariais.

É MUITO importante conhecer essa lista!!

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. (Lei nº 12.761, de 2012)

Comentário:

Interpretando o *caput* do art. 458, o TST publicou a SUM-367, a qual impede o enquadramento de bebidas alcoólicas e cigarros como salário *in natura*. Além disso, a Súmula deixa claro que, se a utilidade foi fornecida para o trabalho, ainda que seja utilizada em benefício do empregado, ela não terá natureza salarial:

> *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.*

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. (Lei nº 8.860, de 24.3.1994)

§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. (Lei nº 8.860, de 24.3.1994)

§ 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.

Artigo 459 – Pagamento do salário

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.

Comentário:

Este é o principal artigo celetista sobre prazos de pagamento salarial. Pode-se realizar o pagamento: semanalmente, quinzenalmente, ou, no máximo, mensalmente.

A exceção feita no final do *caput* acima diz respeito a parcelas salariais cuja exigência pode se dar em período superior, de que é exemplo a gratificação semestral (paga a cada seis meses). Outra exceção ao módulo máximo mensal de pagamento são as comissões sobre vendas, cuja exigibilidade será devida conforme sua liquidação (pagamento das parcelas pelo comprador), conforme disposto no art. 466, §1º.

§ 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. (Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Comentário:

O pagamento do salário, realizado mensalmente, se sujeita à regra estabelecida no §1º acima. Assim, mesmo que o empregado receba o salário em conta bancária, o valor deve estar disponível na conta **até o 5º dia útil** do mês subsequente ao vencido.

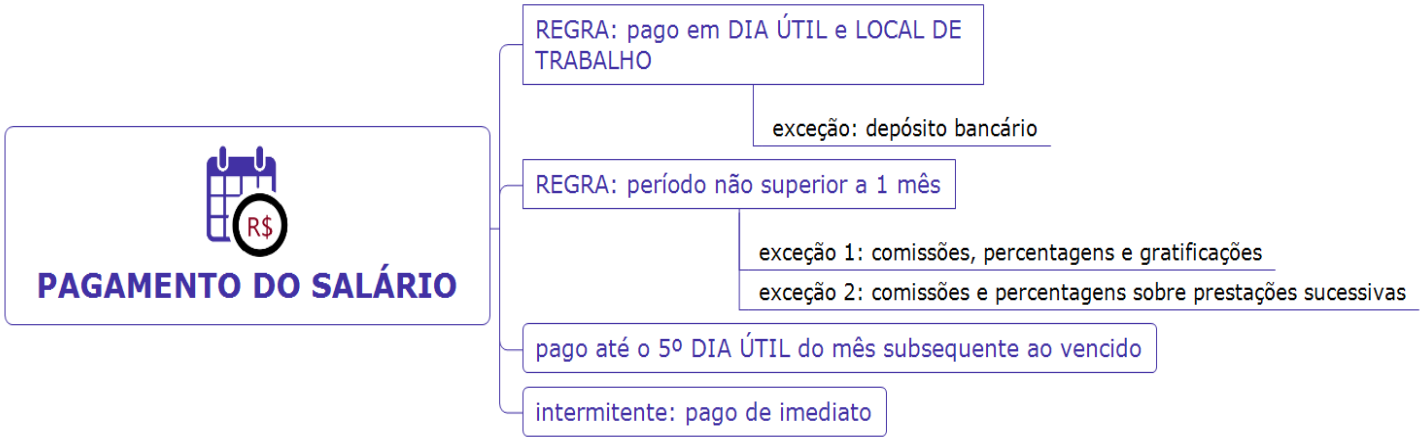
Por exemplo: o salário do mês de dezembro/2021, deve ser pago até o 5º dia útil de janeiro/2022. Se olharmos no calendário, veremos que o 5º dia útil de janeiro é dia 7/janeiro/2022. Portanto, esta é a data limite para pagamento do salário de dezembro/2021.

Comentário:

Caso haja pagamento salarial em atraso o empregador estará sujeito, além das penalizações administrativas e judiciais, a pagar o salário com correção monetária.

Atualmente a economia não tem passado por períodos de inflação elevada, mas em épocas nas quais o país vive instabilidade inflacionária tal correção pode ser relevante. Abaixo a Súmula do TST relacionada ao fato:

> *SUM-381 CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT*
>
> *O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subseqüente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subseqüente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º.*



Artigo 461 – 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.

Comentário:

Este artigo 461 prevê, na CLT, a **equiparação salarial**. Segundo o Ministro Godinho (Curso de Direito do Trabalho, p. 831), equiparação é:

> *"a figura jurídica mediante a qual se **assegura ao trabalhador idêntico salário** ao do colega (..). A esse colega comparado dá-se o nome de **paradigma** (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparando. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões **paragonados** ou comparados".*

§ 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.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

- Função idêntica
  - não importando a denominação dos cargos
  - possível sim em trabalho intelectual
- Mesmo empregador
- Mesmo estabelecimento
- Mesma localidade
- Mesma produtividade
  - quantidade
- Mesma perfeição técnica
  - qualidade
- Diferença de tempo de FUNÇÃO não superior a 2 anos
- Diferença de tempo no EMPREGO não superior a 4 anos
- Contemporaneidade no exercício da função
  - VEDADA equiparação em cadeia
- Inexistência de quadro de carreira ou de PCS
  - não há mais exigência de homologação pelo MT
- paradigma NÃO pode estar em readaptação funcional

discrimina por sexo ou etnia — multa de 50% do teto do RGPS

Artigo 468 – Alteração contratual

Comentário:

As **alterações nos contratos de trabalho** encontram limites na legislação, especialmente para que os empregados não sejam forçados a aceitar alterações desfavoráveis forçadas pelo empregador.

Para limitar a validade das alterações contratuais, o legislador inseriu na CLT o art. 468, abaixo, que invalida cláusulas alteradas em prejuízo do empregado.

Este dispositivo legal está relacionado ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

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.

§ 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.

Comentário:

Caso um empregado ocupe cargo de confiança (com poderes e parcela salarial diferenciada), a permanência dele nesta condição é prerrogativa do empregador, que pode, a qualquer tempo (por meio de seu *jus variandi*), decidir por retirá-lo (destituí-lo) do exercício do cargo ou função de confiança.

Neste caso, se o empregado deixar de ocupar cargo de confiança por decisão do empregador, estamos diante de uma alteração de função legítima - chamada de **reversão** (prevista no parágrafo único acima).

§ 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.

Comentário:

Atenção ao dispositivo acima!

Caso um empregado ocupe cargo de confiança (com poderes e parcela salarial diferenciada), a permanência dele nesta condição é prerrogativa do empregador, que pode, **a qualquer tempo** (por meio de seu *jus variandi*) decidir por retirá-lo (destituí-lo) do exercício do cargo ou função de confiança.

Neste caso estamos diante de uma alteração de função legítima - chamada de **reversão**.

Após a reforma trabalhista, a CLT passou a deixar claro que a reversão **não enseja direito à incorporação** da gratificação de função recebida, qualquer que tenha sido o tempo de exercício da função ou o motivo da destituição (contrariando a SUM-372 do TST).

Artigos 469 e 470 – Alteração do local de trabalho

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 .

Comentário:

Agora veremos a alteração do local da prestação de serviços.

Em primeiríssimo lugar, alerto que nem toda alteração do local de prestação de serviços implicará "transferência", como nos diz a parte final do dispositivo acima. Isto porque é possível alterar-se o local de prestação de serviços sem que o empregado precise mudar-se de domicílio. Ou seja:

a) alteração do local de trabalho **sem** mudança de domicílio do empregado

b) alteração do local de trabalho **com** mudança de domicílio do empregado

No primeiro caso, o empregador poderá alterar o local de trabalho livremente, desde que pague ao empregado um "a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte" (SUM-29).

Agora, quanto ao segundo caso, aplicar-se-ão as regras comentadas a seguir, ok?!

Comentário:

Dito isto, precisamos deixar claro a **regra geral** de que, se a alteração demandar mudança de domicílio, esta só será válida caso haja **anuência do empregado**.

Entretanto, no parágrafo abaixo há **duas exceções** a esta regra:

> *1) ocupantes de **cargos de confiança**, que podem ser transferidos licitamente pelo empregador quando haja necessidade do serviço;*
>
> *2) aqueles empregados cujos **contratos têm como condição** (ainda que implícita) a transferência quando haja necessidade do serviço.*

§ 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. (Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

Comentário:

Nos casos em que não for comprovada a real necessidade do serviço, a transferência dos empregados citados no § 1º é considerada abusiva, ou seja, estaremos diante de alteração **ilícita**:

> *SUM- 43 TRANSFERÊNCIA*
>
> ***Presume-se abusiva** a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.*

§ 2º - É licita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

Comentário:

Outra situação na qual pode haver transferência lícita é na **extinção de estabelecimento**.

Exemplo: a empresa possui a matriz e uma filial, e por motivos diversos decide extinguir a filial e transferir os empregados daquele estabelecimento para a matriz. Neste caso, tendo em vista que será mais benéfico para os empregados mudar de local de trabalho do que perder o emprego, a legislação permite a alteração.

§ 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. (Parágrafo Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

Comentário:

Ainda quanto à alteração do local de prestação de serviços, em determinadas circunstâncias (necessidade de serviço), o empregador transfere o empregado **provisoriamente** (§3º acima).

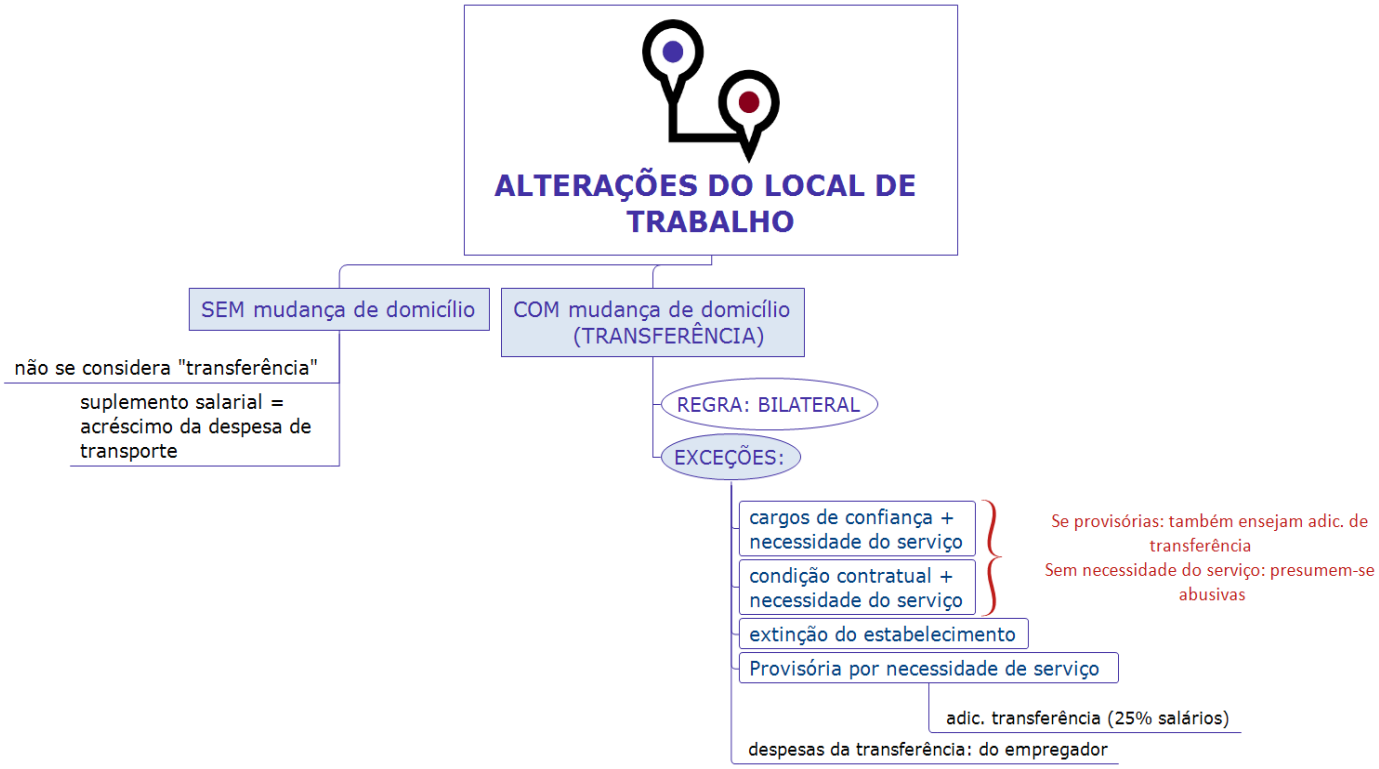
Assim, quando for o caso de transferência provisória (unilateral), haverá a obrigatoriedade de pagamento do adicional de, no mínimo, 25% das verbas de natureza salarial a que o empregado faz jus.

Este adicional é salário-condição, que cessará após o fim da transferência provisória.

Art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador. (Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

Comentário:

Outro efeito decorrente da alteração do local de prestação de serviços é a indenização devida ao empregado para fazer face às despesas ocorridas com a sua mudança, prevista no art. 470 acima, que é a **ajuda de custo**.



Artigos 471 a 475 – Interrupção e suspensão contratual

Comentário:

Agora vamos começar a análise de dispositivos celetistas **importantíssimos em prova**!

Inicialmente, é preciso distinguir **interrupção** de **suspensão** do contrato de trabalho.

Tanto nas hipóteses de interrupção quanto de suspensão contratual não há prestação de serviços. Entretanto, em se tratando de **interrupção** contratual, o empregado deve **continuar recebendo seu salário**, enquanto na **suspensão** contratual o empregado não presta serviços e também **não recebe salário**.

Portanto, **S**u**$**pensão, **S**em **$**alário.

Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Comentário:

Apesar das diferenças entre suspensão e interrupção, o art. 471 garante ao empregado, em ambos os casos, o **retorno ao cargo anteriormente ocupado**, e, também, garantia das **vantagens alcançadas** pela categoria durante o período de afastamento.

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.

Comentário:

Este caso do art. 472 é a primeira hipótese de suspensão do contrato de trabalho, que é a prestação do **Serviço Militar Obrigatório (SMO)**.

O SMO é prestado pelos jovens incorporados às Forças Armadas, durante o período normal de 12 meses (Lei 4.375/64, art. 6º).

Assim, durante esses 12 meses, o jovem **não** recebe o salário do emprego que ocupava.

§ 1º - Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

§ 2º - 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.

§ 3º - Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

§ 4º - O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

§ 5º - Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

Comentário:

Nos incisos deste artigo estão enumeradas hipóteses de **interrupção** do contrato de trabalho, já que são "sem prejuízo do salário".

Além destas hipóteses, há diversas outras espalhadas pela legislação, como as férias do empregado (CLT, art. 129), os feriados e o descanso semanal remunerado (CF, art. 7º, XV), os intervalos remunerados (como o do art. 253 da CLT), as faltas justificadas e afastamento previdenciário de 15 dias ou menos (Lei 8.213/91, art. 60).

Comentário:

Na sequência, colocamos uma tabela compilando todas estas hipóteses.

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;

Comentário:

No caso dos professores, a licença por falecimento de ente querido e pelo casamento é de 9 dias consecutivos (CLT, art. 320, § 3º).

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

~~III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;~~

III - por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho; (MP 1.116/22)

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.

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).

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.

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;~~

X - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até seis consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez; (MP 1.116, de 2022)

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta a médica;

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do caput será contado a partir da data de nascimento do filho. (MP 1.116, de 2022)

Comentário:

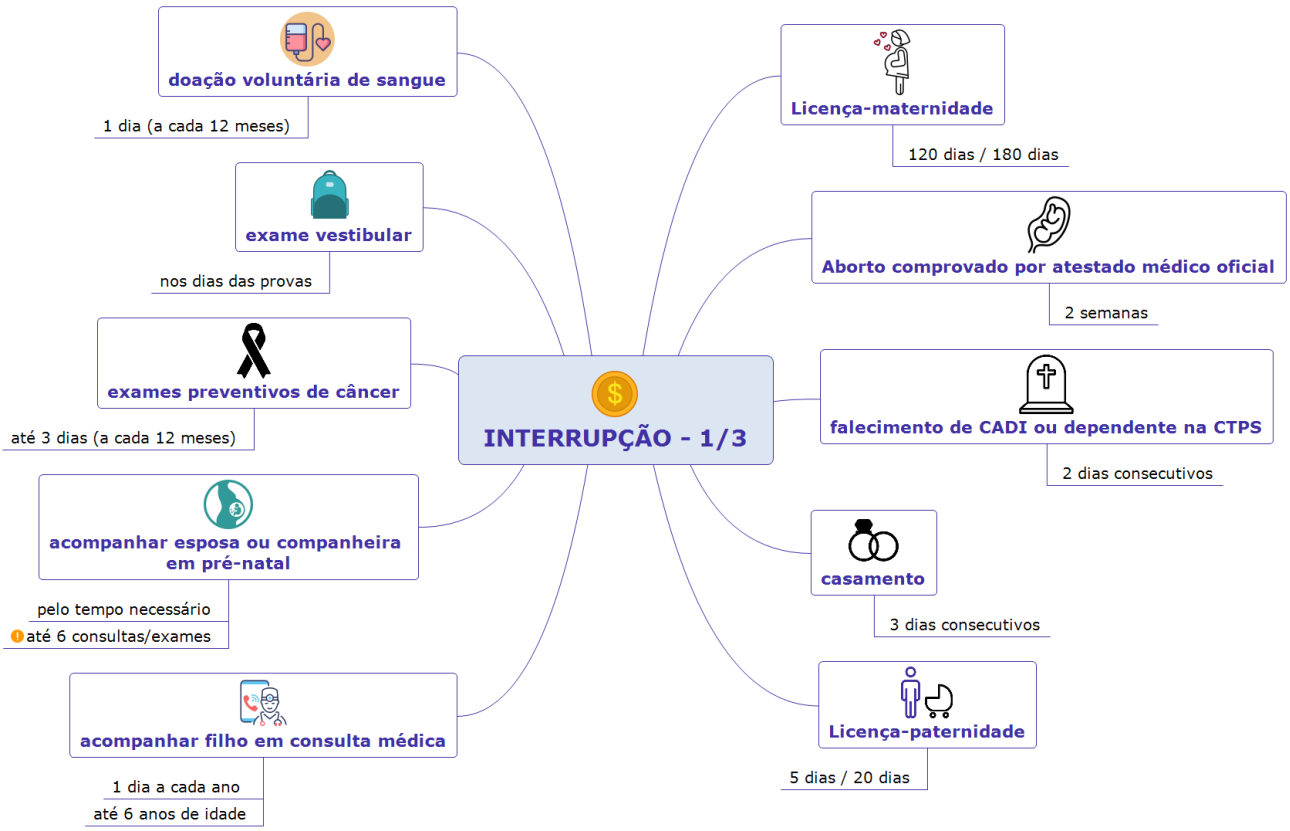
Tomemos um fôlego e vamos a uma compilação destes casos de **interrupção** e de outros constantes da legislação. Dividimos a lista em 2 partes:

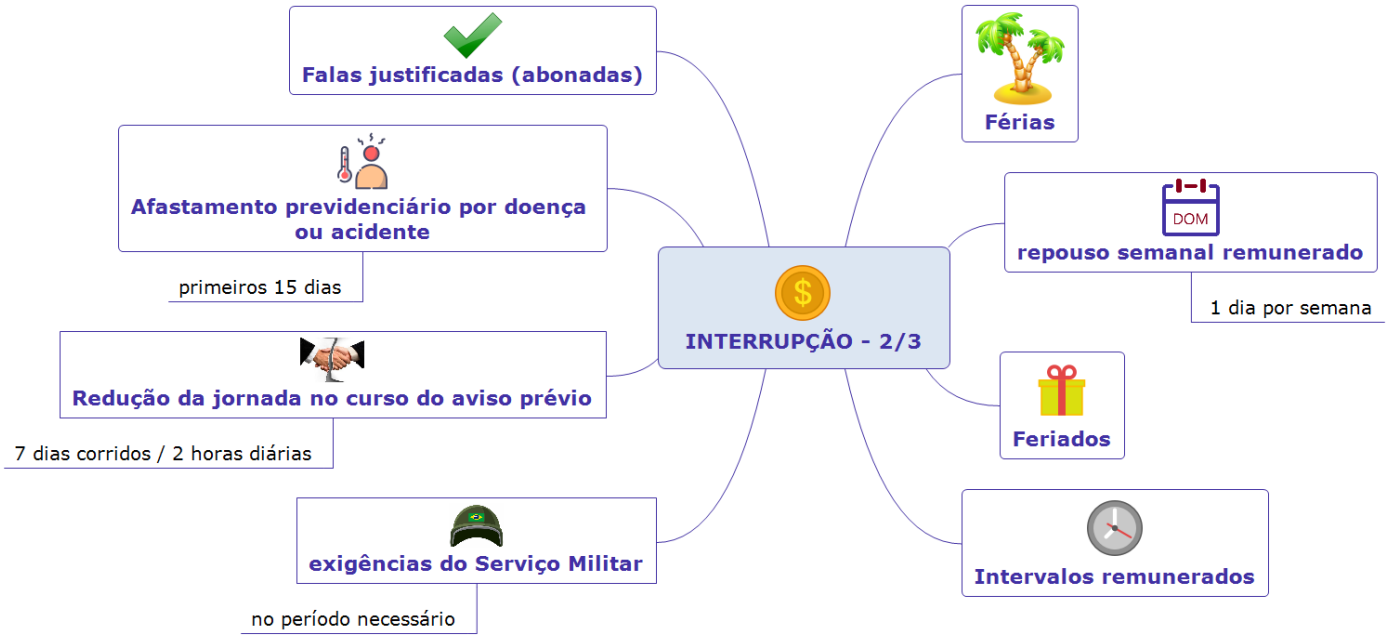
Hipótese	Duração	Fundamento
Férias	período de gozo de férias	CLT, art. 129
Repouso Semanal Remunerado	1 dia por semana	CF, art. 7º, XV
Feriados	-	-
Intervalos remunerados	-	
Falas justificadas (abonadas)	-	CLT, art. 131, IV
Afastamento previdenciário, de até 15 dias, por doença ou acidente	período do afastamento	Lei 8.213/91, art. 60, § 3º
Convocação da Justiça eleitoral	pelo dobro dos dias de convocação	Lei 9.504/97, art. 98
Lockout	pelo período que durar a paralisação	Lei 7.783/89, art. 17
Representações no Conselho Curador do FGTS e CNPS	durante as ausências	Lei 8.036/90, art. 3º , § 7º Lei 8213/91, art. 3º, § 6º
Participação em Comissão de Conciliação Prévia	período em que for quando convocado para atuar como conciliador	CLT, art. 625-B, § 2º
Licença-maternidade	120 dias / 180 dias	CLT, art. 392 Lei 11.770/08 (Empresa Cidadã) Lei 13.301/2016, art. 18, § 3º
Redução da jornada no curso do aviso prévio	7 dias corridos / 2 horas diárias	CLT, art. 488
Aborto comprovado por atestado médico oficial	2 semanas	CLT, art. 395
falecimento de CADI ou dependente na CTPS	2 dias consecutivos	CLT, art. 473, I
casamento	3 dias consecutivos	CLT, art. 473, II
Licença-paternidade	5 dias / 20 DIAS	ADCT, art. 10, § 1º (MP 1.116/22) Lei 11.770/08 (Empresa Cidadã)
doação voluntária de sangue	1 dia (a cada 12 meses)	CLT, art. 473, IV

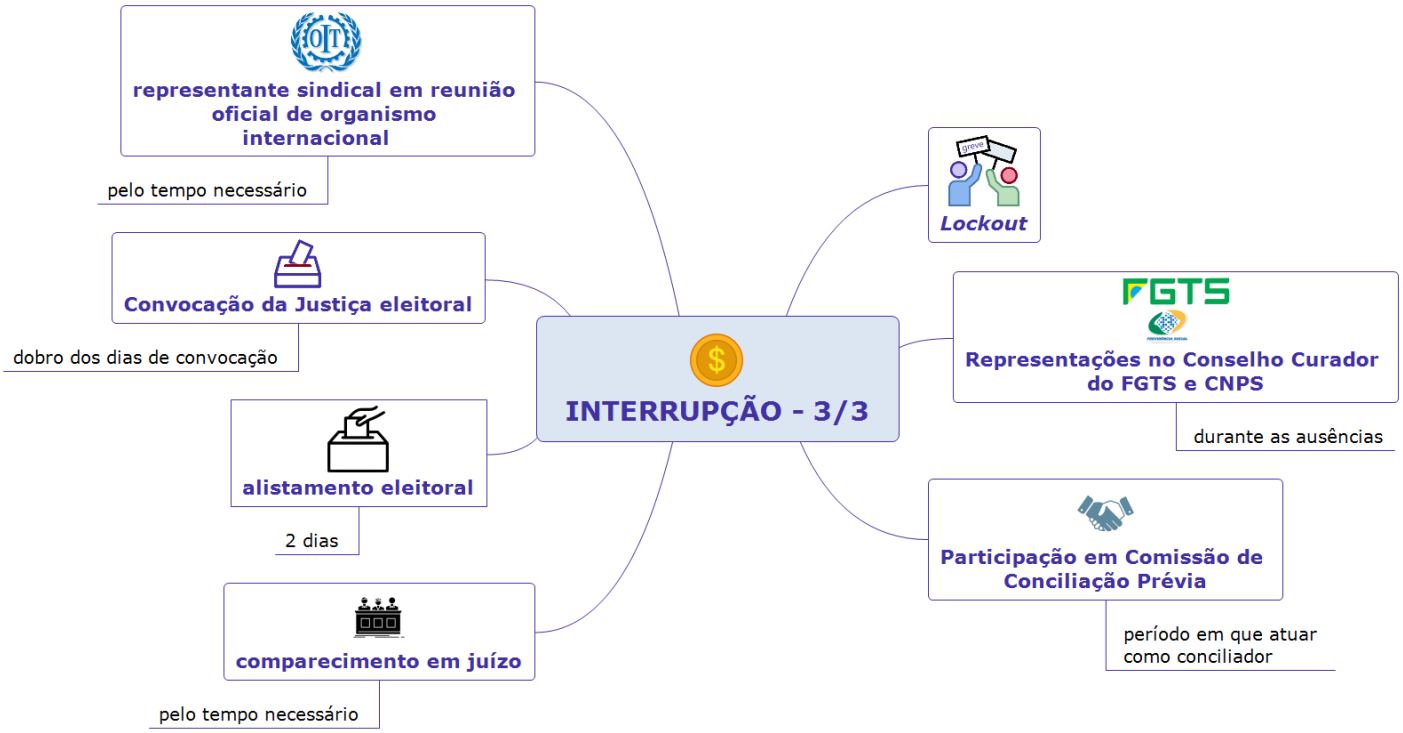
Comentário:

Agora, para fechar:

INTERRUPÇÕES CONTRATUAIS		
alistamento eleitoral	2 dias	CLT, art. 473, V
exigências do Serviço Militar	no período necessário	CLT, art. 473, VI
exame vestibular	nos dias em que prestar as provas	CLT, art. 473, VII
comparecimento em juízo	pelo tempo necessário	CLT, art. 473, VIII
representante sindical em reunião oficial de organismo internacional	pelo tempo necessário	CLT, art. 473, IX
acompanhar esposa ou companheira em pré-natal	até 6 consultas/exames	CLT, art. 473, X (MP 1.116)
acompanhar filho em consulta médica	1 dia (a cada ano)	CLT, art. 473, XI
exames preventivos de câncer	até 3 dias (a cada 12 meses)	CLT, art. 473, XII







Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Comentário:

Ao contrário da interrupção contratual, em que o obreiro não presta serviços mas recebe salário, na **suspensão** teremos a sustação ampla e bilateral do contrato de trabalho, de modo que não há nem prestação de serviços nem pagamento de salário. Antes de avançar, é importante destacar que a **regra geral** é que não haja pagamento dos salários e nem recolhimento de FGTS. Todavia, esta regra comporta duas exceções, nas quais **o empregador continuará obrigado a recolher o FGTS** (Lei 8.036/1990, art. 15, §5º), a saber:

- licença por acidente do trabalho;e
- prestação do serviço militar obrigatório.

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.

Comentário:

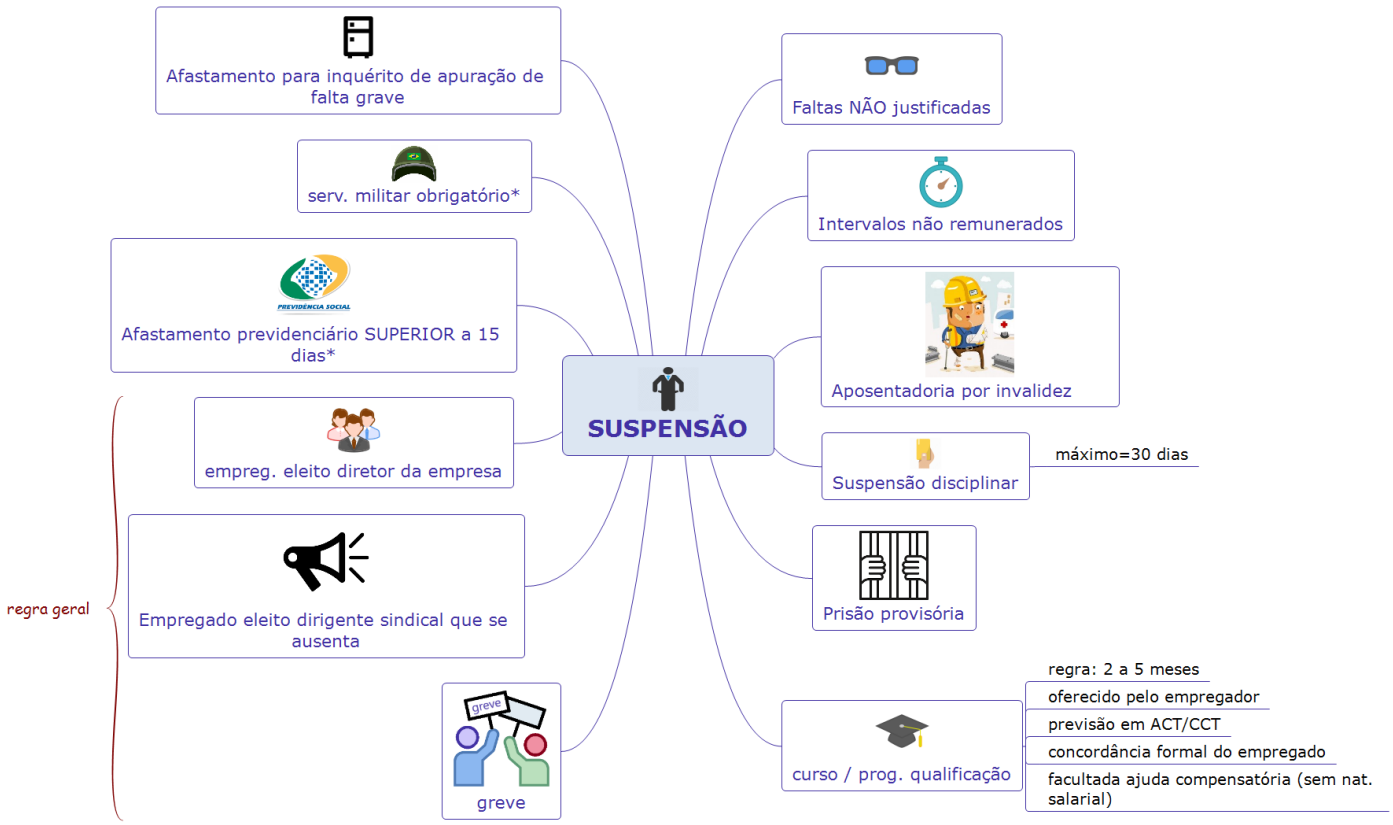
Para não perder o embalo, segue a lista de casos de **SU$PENSÃO** contratual, parte 1:

SUSPENSÕES CONTRATUAIS		
Faltas não justificadas	-	CLT, art. 131, IV
Intervalos não remunerados	-	-
Greve dos trabalhadores (regra)	duração da greve	Lei 7.783/89, art. 7º
Afastamento previdenciário, superior a 15 dias, por doença ou acidente	período do afastamento que superar os 15 primeiros dias	Lei 8.213/91, art. 60
Aposentadoria por invalidez	-	CLT, art. 475

Comentário:

Em frente, agora a parte final:

SUSPENSÕES CONTRATUAIS		
Suspensão disciplinar	máximo de 30 dias	CLT, art. 474
Prisão provisória		
Afastamento para inquérito de apuração de falta grave	-	CLT, art. 494
Afastamento para participação em curso ou programa de qualificação (*lay-off*)	-	CLT, art. 476-A
Empregado eleito para direção de empresa (regra)	-	SUM-269
Serviço militar obrigatório	12 meses	Lei 4.375/64, art. 6º
Violência doméstica contra a empregada	até 6 meses	Lei 11.340/2006, art. 9º, § 2º, II (Lei Maria da Penha)



§ 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.

Artigo 477 – Procedimentos rescisórios

Comentário:

Após a CLT ter tratado do momento inicial do contrato de trabalho, suas características, modalidades, alterações, suspensão e interrupção, neste capítulo encontram-se as regras para seu término.

A rescisão do contrato de trabalho comporta diversas modalidades, como dispensa com e sem justa causa, pedido de demissão, rescisão indireta, culpa recíproca etc. A depender da modalidade de rescisão, irão variar as verbas a que o empregado terá direito.

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.

Comentário:

O *caput* acima prevê a indenização que era vigente à época em que não existia o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Hoje, na demissão sem justa causa, o empregado faz jus à indenização de 40% do FGTS, prevista na Lei do FGTS (Lei 8.036/90, art. 18, §1º).

A partir dos parágrafos abaixo, iremos estudar os procedimentos legais exigidos na rescisão dos contratos de trabalho.

Comentário:

Ao final destes parágrafos, inserimos um quadro-esquemático que resume os principais detalhes quanto ao procedimento rescisório.

§ 1º (Revogado).

§ 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. (Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 3º (Revogado).

§ 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.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 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.

a) (revogado);

b) (revogado).

§ 7º (Revogado).

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o 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. (Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 9º (vetado). (Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 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.

Procedimentos rescisórios
NÃO há mais obrigação de homologação p/ contratos com mais de 1 ano
pagamento
dinheiro
depósito bancário
cheque VISADO
empregado analfabeto
desconto
MÁXIMO: 1 mês de remuneração
TRCT
discrimina NATUREZA da parcela e VALOR
prazo para PAGAMENTO e entrega de DOCUMENTOS
até 10 dias
contados a partir do término do contrato

Artigo 482 – Hipóteses de justa causa

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

Comentário:

Neste artigo estão as principais regras sobre a famosa "demissão com justa causa". Antes de avançar em cada uma das hipóteses, é preciso deixar claro que **não** basta a ocorrência das condutas tipificadas neste artigo. Deve-se, ainda, levar em consideração limites para a imposição desta penalidade.

Nesse sentido, a doutrina estabelece requisitos **objetivos** e **subjetivos** para o cabimento da demissão por justa causa, além de requisitos **circunstanciais**, esquematizados abaixo.

Comentário:

Requisitos para validade da demissão por justa causa		
Objetivos	**Subjetivos**	**Circunstanciais**
Tipicidade	Autoria	Nexo causal entre a falta e a penalidade
Gravidade da conduta	Presença de dolo ou culpa no ato faltoso	Proporcionalidade
		Imediaticidade da punição
		Ausência de discriminação
		Singularidade da punição
		Caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

Comentário:

Aqui é preciso diferenciar as duas condutas:

Incontinência de conduta	»»	Conduta que atinge a moral do ponto de vista **sexual**	»»	Configura a justa causa somente quando prejudique o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro.
Mau procedimento	»»	Conduta que atinge a moral do ponto de vista geral, excluído o sexual	»»	Dirigir veículo da empresa sem autorização, pichar paredes do estabelecimento, danificar equipamentos empresariais.

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;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

Comentário:

Utilizando exemplos práticos para diferenciar as duas condutas:

Indisciplina	»»	Descumprimento de **ordens gerais**	»»	Recusar-se, injustificadamente, a utilizar os equipamentos de proteção individual conforme definido pelo empregador em ordem de serviço emitida para todos os empregados do setor.
Insubordinação	»»	Descumprimento de **ordens individuais**	»»	Recusar-se a proceder à entrega de mercadoria a um cliente da empresa, estando esta tarefa incluída em suas atribuições e contrariando as determinações da chefia imediata.

i) abandono de emprego;

Comentário:

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, o **abandono de emprego** pode ser caracterizado como "o decurso de um período determinado de ausência ao serviço (elemento objetivo) e a intenção manifesta do empregado em romper o contrato (elemento subjetivo)". Quanto ao elemento objetivo (decurso de prazo) a doutrina tem utilizado o lapso temporal de **30 dias**, com fundamento na Súmula 32 do TST:

> *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.*

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;

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;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

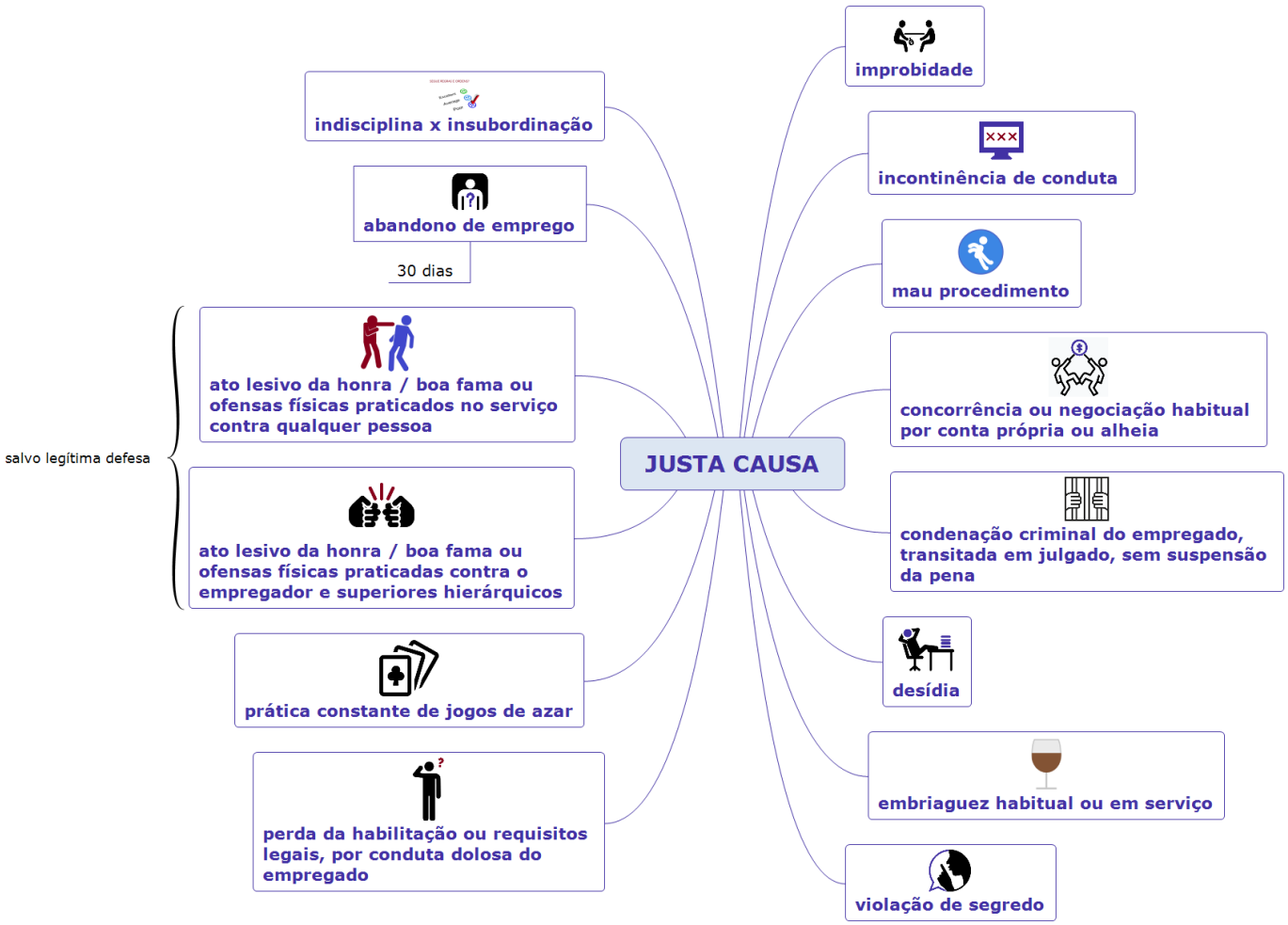
Comentário:

Atenção à alínea 'm' acima, inserida pela reforma trabalhista.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Comentário:

A doutrina majoritária, que inclui Mauricio Godinho Delgado, entende que este parágrafo único não foi recepcionado pela CF/88 tendo em vista que afronta alguns princípios, entre eles os do juiz natural e do devido processo legal.



Artigo 483 – Hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

Comentário:

Neste art. 483, estão reunidas as hipóteses e regras da extinção do contrato de trabalho chamada de **rescisão indireta**. Nesta, o empregador é que comete falta grave, motivo pelo qual esta hipótese também é chamada de "justa causa do empregador".

Esta modalidade deve ser reconhecida na Justiça do Trabalho. Portanto, o empregado deve entrar com ação na Justiça do Trabalho contra o empregador, e é o Poder Judiciário que decidirá sobre o cabimento da rescisão indireta.

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

Comentário:

Esta alínea reúne várias possibilidades. Em relação à primeira situação (limitação física do empregado), há previsão de limites objetivos na CLT, nos arts. 198 e 390:

> *CLT, art. 198 - É de **60 kg** (sessenta quilogramas) o peso máximo que um **empregado** pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.*
>
> *CLT, art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a **mulher** [e o **menor** de idade] em serviço que demande o emprego de força muscular superior a **20 (vinte) quilos** para o trabalho continuo, ou **25 (vinte e cinco) quilos** para o trabalho ocasional.*

No mesmo sentido, sendo os serviços exigidos **proibidos por lei**, **alheios ao contrato** ou **contrários aos bons costumes**, também terá lugar a rescisão indireta.

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

Comentário:

Entre outras hipóteses, aqui também pode ser enquadrado o **assédio moral**, quando o empregador se excede no uso de seus poderes.

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

Comentário:

O conceito de **perigo manifesto de mal considerável** pode ser relacionado às condições (indevidas) de Segurança e Saúde no Trabalho.

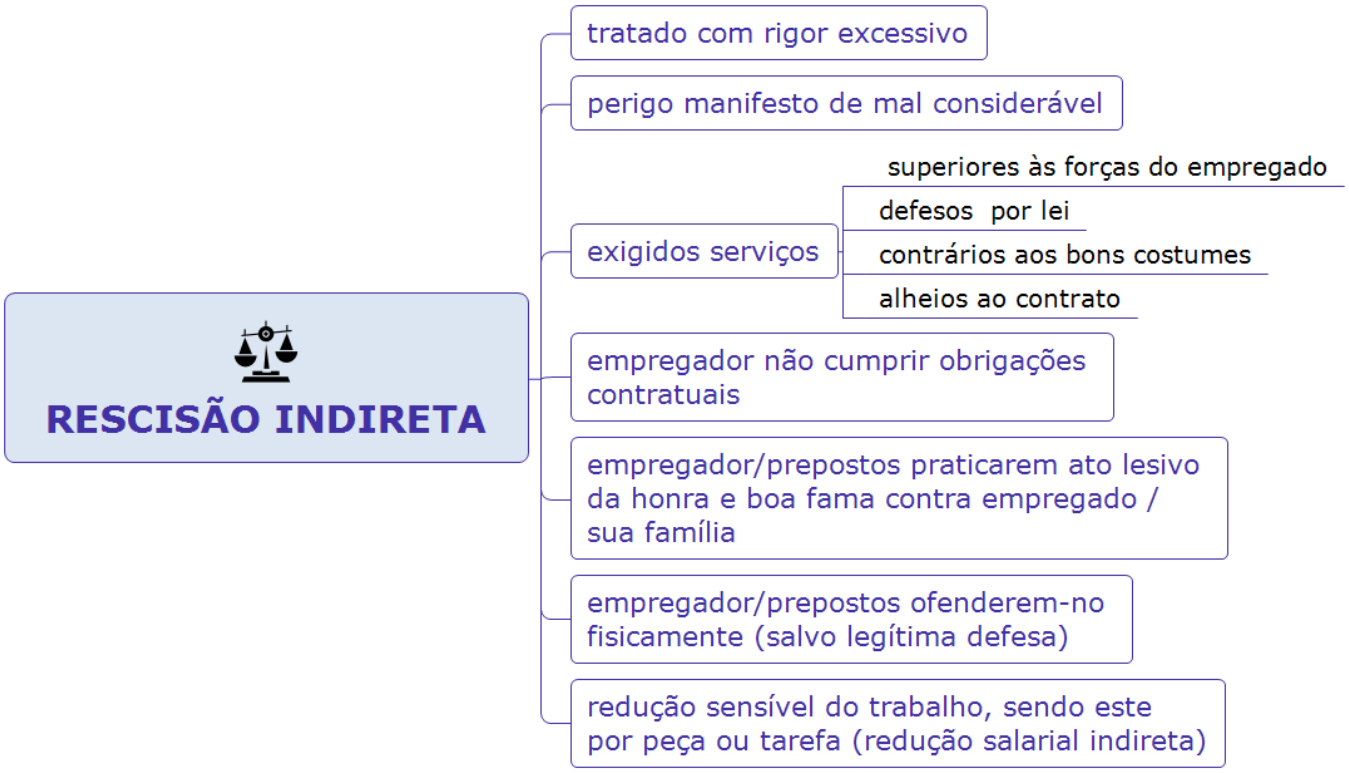
O ambiente de trabalho pode conter agentes ambientais (ruído, radiações, produtos químicos etc) passíveis de causar acidentes e doenças ocupacionais de graves consequências para a saúde dos empregados. Assim, caso o empregador não adote medidas para eliminar, neutralizar ou controlar os riscos existentes poderemos estar diante de situação em que os empregados estejam expostos a perigo manifesto de mal considerável.

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.



Comentário:

Na rescisão indireta, após reconhecimento pelo Poder Judiciário, serão devidos ao empregado as seguintes verbas e direitos:

- ✓ saldo de salário;
- ✓ 13º proporcional;
- ✓ férias, inclusive proporcionais;
- ✓ aviso prévio;
- ✓ multa de 40% do FGTS (e seu saque); e
- ✓ seguro-desemprego (guias fornecidas pelo empregador).

§ 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.

Comentário:

Este §1º acima, bem como o §2º a seguir, **não** tem relação com a rescisão indireta.

No § 1º, a CLT trata dos casos em que o empregado passa a exercer obrigações legais que o impeçam de continuar prestando os serviços.

A CLT não especificou quais são essas obrigações legais. Alguns autores citam o caso de empregado eleito para exercer cargo parlamentar.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

Comentário:

Este §2º regula a situação na qual o empregador morre, mas isto **não** acarreta a extinção do empreendimento: nesta hipótese, os herdeiros (ou outros sucessores) continuam a exploração da atividade.

Portanto, esta possibilidade **não** se confunde com a previsão do artigo 485, onde, neste sim, a morte do empregador individual põe fim ao negócio.

Assim, retomando o art. 483, § 2º, no caso de morte do empregador individual, mesmo havendo a sucessão (ou herdeiros continuando o negócio) o empregado pode rescindir seu contrato de trabalho, estando desobrigado de conceder aviso-prévio.

§ 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. (Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Comentário:

Neste § 3º, a CLT esclarece que nas situações das alíneas "**d**" e "**g**", o empregado poderá adotar as seguintes condutas. Aproveito para destacar que existem interpretações doutrinárias de que em todas as alíneas do artigo 483 seria possível que o empregado buscasse a rescisão indireta mediante processo trabalhista e continuasse prestando serviços.

Artigo 484 – Extinção por culpa recíproca

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.

Comentário:

No art. 484, a CLT regula a extinção do contrato de trabalho por **culpa recíproca**, que ocorre quando tanto empregador quanto empregado dão causa à extinção do contrato, ou seja, ambas as partes praticam condutas ensejadoras da rescisão.

Assim como na rescisão indireta, esta modalidade de extinção contratual envolve decisão judicial que reconheça a culpa recíproca.

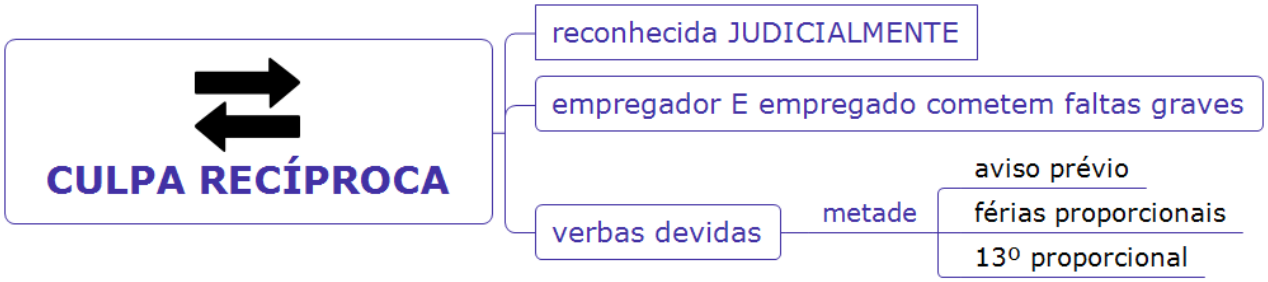
Como se subentende culpa de ambas as partes, a SUM-14 do TST prevê o pagamento pela **metade** do aviso prévio, do 13º e das férias proporcionais:

> *SUM-14 CULPA RECÍPROCA*
>
> *Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a **50% (cinqüenta por cento) do valor** do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.*

Além disso, a Lei do FGTS prevê indenização de apenas **metade** do valor devido no caso de demissão sem justa causa:

> *Lei 8.036/90, art. 18, § 2º Quando ocorrer despedida por **culpa recíproca** ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º [40%] será de 20 (vinte) por cento.*

Neste caso, autoriza-se o saque do FGTS, mas não há direito ao seguro-desemprego.



Artigo 484-A – Extinção contratual por acordo

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.

Comentário:

Após a "reforma trabalhista", a CLT passou a prever a rescisão do contrato de trabalho de **comum acordo** entre empregado e empregador, o chamado "distrato". Nesta modalidade, tanto empregado quanto empregador desejam pôr fim ao contrato.

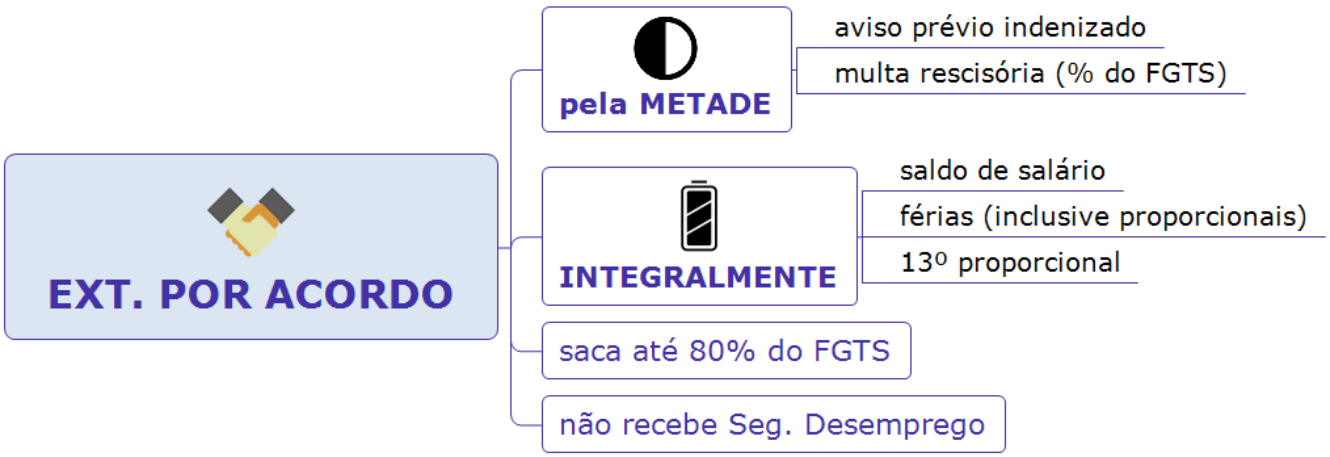
Esta alteração visa a desestimular a prática ilegal em que o empregado que não queria permanecer no emprego pedia ao seu empregador para ser dispensado, no intuito de sacar seu FGTS, e devolvia a ele "por fora" a multa rescisória de 40%.

Quanto às verbas rescisórias devidas, há pagamento de **metade** do aviso prévio, se indenizado, e da multa compensatória do FGTS. Em relação a esta multa, como em geral ela é de 40%, metade dela resulta em uma multa de 20% na rescisão por acordo.

As demais verbas (13º e férias, inclusive proporcionais) são devidas na integralidade.

§ 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.



Artigos 510-A e seguintes – Comissão de entendimento direto

Comentários

Adiante temos mais uma novidade da reforma trabalhista: a **comissão de entendimento direto**.

Para parte da doutrina, aqui o legislador cuidou de regulamentar o art. 11 da Constituição Federal:

> *Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.*

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.

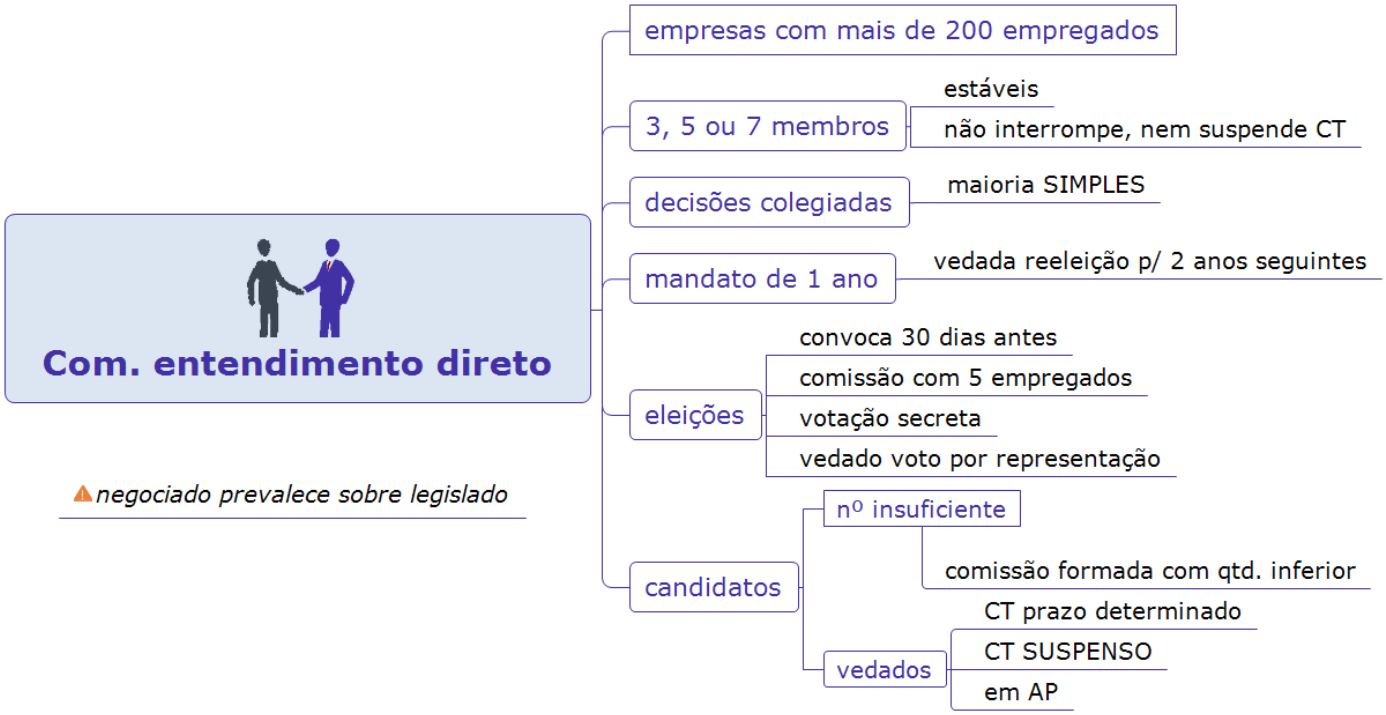
Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 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.



Artigo 543 – Dirigente sindical

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 voluntàriamente aceita.

§ 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da emprêsa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere êste 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. (Lei nº 7.543, de 2.10.1986)

Comentário:

Neste artigo 543 temos, à semelhança do que consta do art. 8º, VIII, da Constituição, a **estabilidade** no emprego dos **dirigentes de sindicato**, tema que encontra uma série de entendimentos jurisprudenciais e doutrinários relevantes em provas.

Inicialmente, lembro que é **vedada** sua dispensa a partir do registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave.

Comentário:

Caso o empregador alegue que o dirigente sindical praticou falta grave, a dispensa ainda assim exigirá o chamado "inquérito judicial para apuração de falta grave", consoante deixa claro a SUM-379 do TST.

§ 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei. (Lei nº 7.223, de 2.10.1984)

§ 5º - Para os fins dêste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à emprêsa, 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 êste, 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.

Comentário:

A propósito do §5º acima, aproveito para destacar o teor da SUM-369 do TST:

> *SUM-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.*

Comentário:

A respeito do item I SUM-369 do TST, vejam que o TST exige que haja **ciência do empregador na vigência do contrato de trabalho**, não importando se a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT.

O item II da Súmula trata da limitação de dirigentes sindicais que a CLT determinou em seu artigo 522, para evitar que um sem-número de empregados pudesse ser eleitos dirigentes apenas para gozar de estabilidade.

Como podemos verificar no item III da Súmula 369, o TST entende que somente fará jus à garantia de emprego o dirigente que exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. Em outras palavras, se as atribuições do contrato de trabalho do empregado eleito não têm relação com a categoria do sindicato para o qual foi eleito dirigente este empregado não estará protegido pela estabilidade provisória.

Os sindicatos possuem sua base territorial (pode ser uma cidade ou várias em determinada região do Estado etc), e assim, conforme disposto no item IV, se a empresa deixa de existir na base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade do empregado.

Por fim, o item V também **não** confere ao empregado garantia de emprego se registrar sua candidatura a dirigente sindical durante o **aviso prévio**.

§ 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedi 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.

Artigo 611 – Acordos e Convenções coletivas de trabalho

Comentário:

A partir deste artigo, a CLT começa a tratar das negociações coletivas de trabalho. Essa expressão, "negociação coletiva de trabalho", abrange as **Convenções Coletivas de Trabalho** (CCT) e os **Acordos Coletivos de Trabalho** (ACT), que são os instrumentos pelos quais o resultado da negociação coletiva é materializado.

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.

Comentário:

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) abrange toda a categoria profissional (comerciários, trabalhadores da indústria da construção, professores etc) na base territorial do sindicato.

Como vimos, os empregados não são obrigados a filiar-se ao sindicato de sua categoria. Mas, mesmo os não filiados são abrangidos pelas disposições da convenção ou acordo coletivos de trabalho.

Nesta linha, por exemplo, mesmo o empregado não filiado ao sindicato representativo de sua categoria faz jus ao piso salarial porventura estabelecido na convenção coletiva.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Comentário:

Comparando o *caput* com este §1º, percebemos que a diferença conceitual entre Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho é a seguinte: no **Acordo** figura, de um lado, o sindicato obreiro (da categoria profissional) e, de outro, o empregador. Existe também a possibilidade de o ACT ser firmado entre o sindicato obreiro e mais de uma empresa.

Já na **Convenção** figura, de um lado, o sindicato obreiro (da categoria profissional) e, de outro, o sindicato patronal (da categoria econômica).

Esquematicamente temos:

Principais diferenças entre CCT e ACT

Polos subjetivos pactuantes	Abrangência das normas pactuadas
Na CCT, a negociação é entabulada entre sindicatos (o sindicato obreiro e o sindicato patronal); no ACT a negociação conta com o sindicato obreiro, mas no outro polo da negociação há uma (ou mais de uma) empresa, e não o sindicato patronal.	Na CCT, como os sujeitos pactuantes são os sindicatos obreiro e patronal, as normas jurídicas por ela definidas abrangem toda a base territorial das categorias profissional e econômica representadas pelos sindicatos pactuantes; já o ACT terá aplicação apenas nas empresas que figuraram como polo subjetivo (assim, sua abrangência é mais restrita que a da CCT).

§ 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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Comentário:

Quando uma categoria profissional não é organizada em sindicato, é possível que figure no polo subjetivo da negociação a federação ou confederação que represente a categoria.

Sobre negociação coletiva e serviço público, mencione-se que a jurisprudência tem entendido ser inaplicável tal negociação no âmbito da Administração Pública.

Neste sentido a Súmula 679 do STF:

> *SÚMULA Nº 679*
>
> *A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva.*

Comentário:

Nos próximos dois artigos, 611-**A** e 611-**B**, o legislador irá listar, respectivamente, assuntos nos quais a negociação coletiva poderá se sobrepor à legislação e temas infensos à negociação tendente a reduzir ou suprimir direitos.

Artigos 611-A e 611-B – Negociado vs. legislado

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.

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.

Comparando o rol dos arts. 611-**A** e 611-**B** acima, chegamos à seguinte tabela:

NEGOCIADO PREVALECE (art. 611-A)	**FORA DE NEGOCIAÇÃO** (art. 611-B)
✓ pactuação da jornada de trabalho (observados os limites constitucionais) ✓ banco de horas anual ✓ intervalo intrajornada (mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 06 horas) ✓ modalidade de registro de jornada de trabalho ✓ troca do dia de feriado ✓ prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia do MTb ✓ teletrabalho ✓ regime de sobreaviso ✓ trabalho intermitente ✓ remuneração por produtividade, incluindo por desempenho individual, e gorjetas ✓ prêmios de incentivo em bens ou serviços ✓ PLR ✓ plano de cargos e identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança ✓ enquadramento do grau de insalubridade ✓ representante dos trabalhadores no local de trabalho ✓ adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE) ✓ regulamento empresarial	✓ normas de SST, incluindo NRs (mas DURAÇÃO do trabalho e INTERVALOS **NÃO** são consideradas) ✓ normas de identificação profissional, inclusive anotações na CTPS ✓ seguro-desemprego ✓ FGTS (valor dos depósitos e da indenização rescisória) ✓ salário mínimo ✓ 13º salário (valor nominal) ✓ adicional HE ✓ adicional noturno ✓ proteção do salário (CF, art. 7º, X) ✓ Repouso semanal remunerado (RSR) ✓ Férias (nº de dias/gozo/terço constitucional) ✓ licenças-maternidade e paternidade ✓ proteção do mercado de trabalho da mulher ✓ aviso prévio ✓ adicionais de atividades penosas, insalubres ou perigosas ✓ SAT, a cargo do empregador ✓ proibição de discriminação do trabalhador com deficiência ✓ trabalho do menor: limites de idade ✓ proteção legal de crianças e adolescentes ✓ normas especiais de proteção ao trabalho da mulher ✓ prescrição ✓ igualdade de direitos dos avulsos ✓ liberdade de associação profissional ou sindical ✓ direito de greve; serviços/atividades essenciais ✓ atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade ✓ aposentadoria; tributos e outros créditos de terceiros

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.

Artigo 625-A e seguintes – Comissões de Conciliação Prévia

Comentário:

A previsão quanto à instituição e ao funcionamento das **Comissões de Conciliação Prévia** (**CCP**) foi instituída por meio da Lei nº 9.958/2000, que inseriu este Título VI-A na CLT.

A intenção do legislador na criação das CCP foi "desafogar" o Judiciário, procurando a resolução de conflitos trabalhistas por meio destas Comissões, isto porque o objetivo das CCP é **tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho**.

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.

Comentário:

É importante destacar que a instituição das CCP é **facultativa**. Além disso, caso seja instituída, sua composição deve ser **paritária**, ou seja, com a mesma quantidade de representantes dos empregados e dos empregadores.

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 títulares;

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

Comentário:

Este artigo dá diretrizes em relação à quantidade de membros (titulares e suplentes), definindo os mínimos e máximos e reforçando a necessidade de **paridade na CCP**.

Todavia, isso vale para as CCP instituídas no âmbito das empresas, já que, nas CCP instituídas no âmbito dos sindicatos, sua constituição será definida por meio de negociação coletiva (art. 625-C), a qual poderá definir composição diferente desta do art. 625-B.

§ 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 grave, nos termos da lei.

Comentário:

No §1º acima, a CLT assegura aos **representantes dos empregados** (e não dos empregadores) nas CCP **garantia provisória de emprego**.

§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

Art. 625-C. A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

Comentário:

Já comentamos que a instituição da CCP é **facultativa**.

Agora, uma **pergunta**: caso exista a Comissão, é obrigatório que os conflitos trabalhistas sejam encaminhados à CCP? Ou mesmo havendo a Comissão seria possível ingressar diretamente em juízo sem acionar a CCP?

Pela leitura do *caput* do artigo 625-D acima, seria obrigatório. Entretanto, existem posicionamentos do STF e do TST no sentido de que não seria obrigatória a tentativa de resolução do conflito pela CCP para somente depois poder-se acessar o Poder Judiciário. É que a CF/88 assegura o princípio da inafastabilidade do controle judicial (CF, art. 5º XXXV).

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados. (Vide ADIN 2139) (Vide ADIN 2160) (Vide ADIN 2237)

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que devera ser juntada à eventual reclamação trabalhista. (Vide ADIN 2139) (Vide ADIN 2160) (Vide ADIN 2237)

Comentário:

A CLT prevê que, frustrada a tentativa de conciliação, será fornecida **declaração**.

Por outro lado, quando uma demanda é submetida à CCP e se chega a um acordo, é lavrado um **termo**. Segundo o art. 625-E, parágrafo único, este termo tem natureza de **título executivo extrajudicial**. Ou seja, caso o empregador não o cumpra, o empregado poderá ajuizar uma ação de execução, satisfazendo seu direito de forma mais célere.

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição da ação intentada perante a Justiça do Trabalho. (Vide ADIN 2139) (Vide ADIN 2160) (Vide ADIN 2237)

§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido. (Vide ADIN 2139) (Vide ADIN 2160) (Vide ADIN 2237)

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.

Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D.

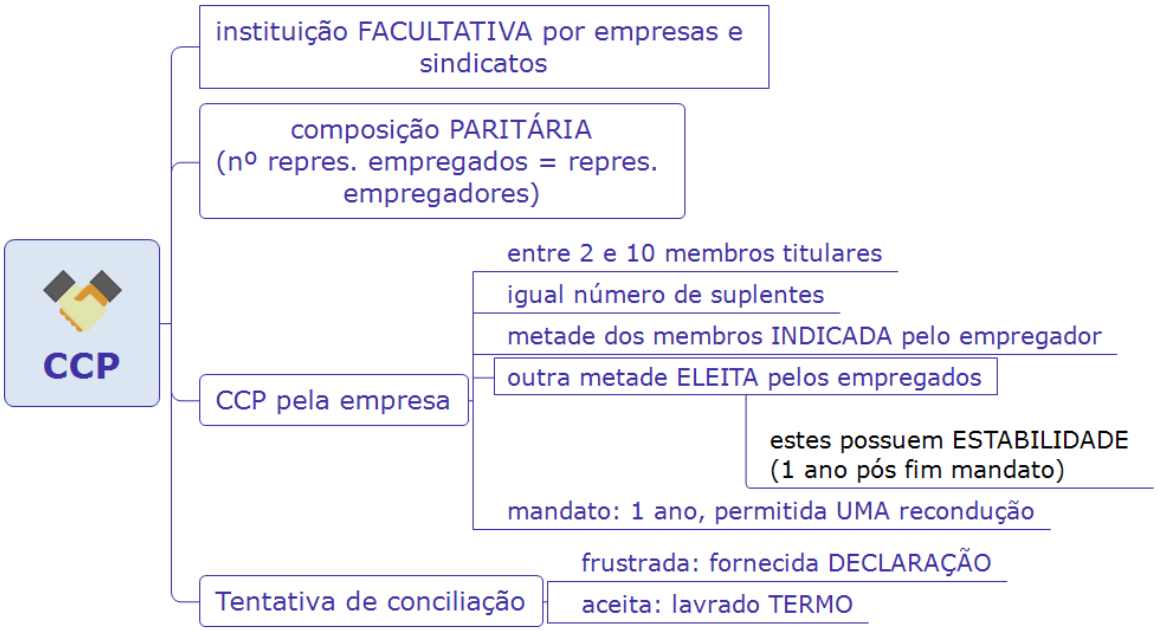
Art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.

Comentário:

A tentativa de conciliação por meio da CCP, como indicado acima, **suspende** o prazo prescricional.

Ou seja, a partir da provocação da CCP, o prazo prescricional será **suspenso**, o qual voltará a correr após se chegar ao resultado da tentativa de conciliação.

Art. 625-H. Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.



Referências Bibliográficas

CLT 2022. 53ª edição. LTr. 2022

CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 37 ed. Atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17 ed. São Paulo: LTr, 2018.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários às Orientações Jurisprudenciais das SBDI 1 e 2 do TST. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. Comentários às Súmulas do TST. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 37 ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. Compêndio de Direito Sindical. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.

PAULO, Vicente, Marcelo Alexandrino. Manual de Direito do Trabalho. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8ª edição. Rio de Janeiro: Método, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 11ª ed.