

# Noções de Direito do Trabalho



## Sumário

### TRT 2

Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes. ....	1
Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/88). ....	12
Da relação de trabalho e da relação de emprego: características e diferenciação. ....	18
Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização. ....	22
Do grupo econômico e suas implicações no contrato de trabalho; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária. ....	28
Terceirização e flexibilização. ....	31
Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características. ....	37
Da alteração do contrato de trabalho: princípio informador; alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.....	49
Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção; hipóteses de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho. ....	53
Hipóteses de rescisão do contrato de trabalho. ....	61
Do aviso prévio: prazo e efeitos no contrato de trabalho. ....	71
Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário. ..	76
Do salário-mínimo; irredutibilidade e garantia. ....	82
Das férias: do direito a férias e da sua duração; período concessivo e período aquisitivo de férias; da remuneração e do abono de férias. ....	84
Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; adicionais salariais; 13º salário. ....	91
Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos. ....	98
FGTS. ....	104
Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres. ....	117
Da proteção ao trabalho do menor. Estatuto da Criança e do Adolescente. ....	128
Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença maternidade. ....	141
Do direito coletivo do trabalho: organização sindical. Liberdade sindical (Convenção 87 da OIT); conceito de categoria e categoria diferenciada; das convenções e acordos coletivos de trabalho. ....	148
Das comissões de Conciliação Prévia. Da representação dos empregados. ....	162
Da renúncia e transação. ....	166

*Candidatos ao Concurso Público,  
O Instituto Maximize Educação disponibiliza o e-mail [professores@maxieduca.com.br](mailto:professores@maxieduca.com.br) para dúvidas  
relacionadas ao conteúdo desta apostila como forma de auxiliá-los nos estudos para um bom  
desempenho na prova.*

*As dúvidas serão encaminhadas para os professores responsáveis pela matéria, portanto, ao entrar  
em contato, informe:*

- Apostila (concurso e cargo);*
- Disciplina (matéria);*
- Número da página onde se encontra a dúvida; e*
- Qual a dúvida.*

*Caso existam dúvidas em disciplinas diferentes, por favor, encaminhá-las em e-mails separados. O  
professor terá até cinco dias úteis para respondê-la.*

*Bons estudos!*



## Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes.

**Caro(a) candidato(a)**, antes de iniciar nosso estudo, queremos nos colocar à sua disposição, durante todo o prazo do concurso para auxiliá-lo em suas dúvidas e receber suas sugestões. Muito zelo e técnica foram empregados na edição desta obra. No entanto, podem ocorrer erros de digitação ou dúvida conceitual. Em qualquer situação, solicitamos a comunicação ao nosso serviço de atendimento ao cliente para que possamos esclarecê-lo. Entre em contato conosco pelo e-mail: [professores@maxieduca.com.br](mailto:professores@maxieduca.com.br)

Princípios são criados pelos valores, pois buscam o que vai se reger na sociedade. Assim, os valores influenciam na criação das regras jurídicas. Princípios é uma fonte do direito.

Sérgio Pinto Martins<sup>1</sup>, relata que “princípios são proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base que irá informar e inspirar normas jurídicas”.

No campo do Direito do Trabalho, traz em seu art. 8º a previsão da possibilidade da utilização dos princípios por parte das autoridades administrativas e da Justiça do Trabalho.

*Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e **outros princípios e normas gerais de direito**, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.*

### Classificação dos princípios

- a) Princípios descritivos (informativos): informar a criação da norma.
- b) Princípios normativos subsidiário: orientar a compreensão da norma, ou assumi-la, em caso de ausência.
- c) Princípios normativos concorrentes: atuam como norma jurídica.

Os princípios tem várias funções: informadora, normativa, interpretativa e construtora. Os princípios são usados como critérios de interpretação e de integração.

### A - PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Os princípios trabalhistas estão previstos na Constituição Federal, nos seguintes artigos:

Artigo	Princípio	Lei
Artigo 1º, III	Dignidade da pessoa humana	Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana;
Artigo 1º, IV	Valor social do trabalho e da livre iniciativa	Artigo 1º, inciso IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
Artigo 5º, caput	Princípio da isonomia	Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
Artigo 5º, XXIII e 170, III	Função social da empresa	Artigo 5º, inciso XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;  Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: III - função social da propriedade;

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

Artigo 7º	Proteção ao empregado	Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
Artigo 1º, IV e 7º, XXVI	Autonomia privada coletiva	Artigo 7º, inciso XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
Artigo 8º	Liberdade sindical	Artigo 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.
Artigo 9º	Garante o direito de greve	Artigo 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.
Artigo 10	Democracia privativa dos trabalhadores	Artigo 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.
Artigo 11	Representação dos trabalhadores na empresa	Artigo 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.

## **B- PRINCÍPIOS INFRACONSTITUCIONAIS**

### **a) Princípio da proteção**

Este princípio tem como objetivo a proteção do empregado, parte mais frágil da relação de emprego.

Renato Saraiva sustenta que “o princípio da proteção, sem dúvidas o de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho, consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral – o empregado – uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente”. Portanto, o princípio da proteção visa proteger o trabalhador, hipossuficiente na relação empregatícia, garantindo-lhe os direitos mínimos previstos na legislação trabalhista.

A partir desse princípio, surgem outros três:

**- Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador:**

Quando há conflito entre duas ou mais normas, que versem sobre o mesmo assunto, aplica-se a norma que mais favorece o empregado.

**- Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador:**

As condições benéficas de trabalho conquistadas pelo trabalhador na relação de emprego não podem ser modificadas para pior.

**- Princípio “in dubio pro operário”:**

Quando houver dúvida em qual norma aplicar, utiliza-se a regra mais favorável ao trabalhador.

**b) Princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas**

Por regra os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador, mesmo com termos de renúncia escritos e assinados pelo empregado.

O Artigo 9º da CLT é claro no sentido de que “*serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas*”.

Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral.

**c) Princípio da primazia da realidade**

Os fatos prevalecem sobre a forma. Havendo desacordo entre a realidade e aquilo que está documentado, deverá prevalecer a realidade. Esse princípio tem grande importância para o Direito do Trabalho, uma vez que é possível a existência de contrato de trabalho tácito, ou seja, que só pode ser verificado com a prática do trabalho, sem uma documentação formal.

Assim, pelo princípio da primazia da realidade, o operador do direito deverá levar em consideração a verdade real (a intenção das partes e o que realmente acontece no caso em concreto), sobre a verdade formal ou documental.

**d) Princípio da continuidade da relação de emprego**

Em regra, os contratos de trabalho são válidos por tempo indeterminado. Encontra-se previsto no Artigo 7º, I, CF e na Súmula 212 do TST.

*“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;”*

**‘Súmula nº 212 do TST**

*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.”*

**e) Princípio da inalterabilidade contratual lesiva**

Em regra, não pode alterar o contrato de trabalho de forma que lese o empregado. Caso isso aconteça, a alteração será nula de pleno direito. Previsto no artigo 9º da CLT (descrito acima).

**Questões**

**01. (Prefeitura de São José dos Campos – SP - Procurador – VUNESP/2017)** São princípios de direito do trabalho:

- (A) in dubio pro operario, condição mais benéfica e igualdade.
- (B) in dubio pro operario, primazia da forma e descontinuidade.
- (C) condição mais benéfica, primazia da realidade e continuidade do contrato de trabalho.
- (D) condição mais benéfica, primazia da realidade e equidade.
- (E) primazia da realidade, igualdade e descontinuidade.

**02. (IPREV - Procurador Previdenciário – IBEG/2017)** Acerca dos princípios específicos do Direito do Trabalho, podemos afirmar o que se segue, exceto:

(A) a adoção de medidas tendentes a facilitar o acesso ao mercado de trabalho às mulheres e aos negros constitui violação ao princípio da não discriminação, que proíbe diferença de critério de admissão por motivo de religião, crença, raça ou sexo;

(B) o princípio da continuidade da relação de emprego confere suporte teórico ao instituto da sucessão de empregadores;

(C) de acordo com a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado;

(D) o princípio da primazia da realidade sobre a forma autoriza a descaracterização de um contrato de prestação civil de serviços, desde que despontem, ao longo de sua execução, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego;

(E) dentre os mais importantes princípios especiais do Direito Individual do Trabalho indicados pela doutrina, incluem-se o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da norma mais favorável;

**03. (TRT/8R – Analista – CESPE/2016)** Em relação aos princípios e às fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

(A) Em virtude do princípio da boa-fé, via de regra, o trabalhador pode renunciar a seu direito de férias, se assim preferir.

(B) Na falta de disposições legais ou contratuais, a justiça do trabalho ou as autoridades administrativas poderão decidir o caso de acordo com os usos e costumes, que são fontes do direito do trabalho.

(C) Por conter regras específicas acerca da maioria dos institutos trabalhistas, na análise de um caso concreto, a Consolidação das Leis do Trabalho pode se sobrepor aos dispositivos constantes da Constituição Federal de 1988 (CF).

(D) A sentença normativa é fonte do direito do trabalho, mas não o são os atos normativos do Poder Executivo.

(E) Os princípios gerais de direito não são aplicados na interpretação das normas do direito do trabalho, ainda que subsidiariamente.

**04. (TRT/8R – Técnico Judiciário – CESPE/2016)** Acerca dos princípios e das fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

(A) A aplicação do in dubio pro operário decorre do princípio da proteção.

(B) As fontes formais correspondem aos fatores sociais que levam o legislador a codificar expressamente as normas jurídicas.

(C) Dado o princípio da realidade expressa, deve-se reconhecer apenas o que está demonstrado documentalmente nos autos processuais.

(D) Em decorrência do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o empregador não pode interferir nos direitos dos seus empregados, salvo se expressamente acordado entre as partes.

(E) O princípio da razoabilidade não se aplica ao direito do trabalho.

**05. (TRT/14R – Técnico Judiciário – FCC/2016)** A doutrina dominante classifica como fontes formais autônomas do Direito do Trabalho:

(A) a Constituição Federal e as Medidas Provisórias.

(B) as Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

(C) os fatos sociais e políticos que contribuíram para formação e a substância das normas jurídicas trabalhistas.

(D) os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho.

(E) as greves de trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho.

## Respostas

### 01. Resposta: C.

O princípio da igualdade (alternativa A), da primazia da forma (alternativa B), da equidade (alternativa D) e da descontinuidade (alternativa E) não são princípios do direito do Trabalho.

### 02. Resposta: A.

Essas medidas violam o princípio da isonomia (artigo 5º, caput e artigo 7º, inciso XXX, CF) e não o princípio da não discriminação.

**ATENÇÃO!****LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

**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.**

**03. Resposta: B.**

Vejam as alternativas:

A) há pleno equívoco, eis que o princípio da boa-fé não permite renúncia a direitos trabalhistas, nem sequer é aceito pela doutrina ou jurisprudência. No máximo a transação por meio de normas coletivas ou em juízo, em razão do caráter de ordem pública dos direitos do trabalhador.

B) transcreve corretamente o art. 8º da CLT por isso está correto.

C) equivoca-se no sentido de permitir a aplicação da CLT acima da Constituição Federal. Destaque-se, nesse sentido, que a CLT não se sobrepõe à CF, mas a ela se amolda, eis que aquela foi muito anterior a esta.

D) equivoca-se ao entender os atos normativos do Poder Executivo como fonte (formal) de Direito do Trabalho, eis que existem Portarias e NRs (especialmente do MTE) que se aplicam nas relações do trabalho e são fontes formais heterônomas.

E) viola o art. 8º da CLT frontalmente, assim como a teoria dos princípios, aplicada em todos os ramos do Direito.<sup>2</sup>

**04. Resposta: A.**

A) CERTO: o princípio da proteção subdivide-se em subprincípios, que são Princípio da norma mais favorável, Princípio da condição mais benéfica e Princípio in dubio pro operário.

B) Errado, na assertiva remete à fonte material do direito do trabalho.

Fontes formais, por sua vez, ligam-se à forma jurídica utilizada como regulamentação do fato social.

C) Errado, tal explicação se contradiz o que leciona o princípio da primazia da realidade.

D) Errado, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis.

E) Pelo contrário, princípio da razoabilidade aplica-se ao direito do trabalho.

**05. Resposta: D.**

Fontes do direito do trabalho

Fontes Formais: se enquadram como tal tendo em vista de sua exteriorização na ordem jurídica

Fontes Heterônomas: Sem participação dos destinatários da norma: Constituição, leis, decretos, laudos arbitrais e regulamento de empresa.

Fontes Autônomas: Com participação dos destinatários da norma: Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)

Fontes Materiais: momento pré-jurídico, influenciam na criação e alteração das normas jurídicas. Ex: Movimentos sindicais e de operários → a alternativa "C".

**FONTES DO DIREITO DO TRABALHO<sup>3</sup>**

Uma das grandes novidades da Reforma Trabalhista sobre as fontes do direito do trabalho foi a inclusão de três parágrafos no artigo 8º da CLT.

O artigo 8º da CLT dá orientação a respeito das fontes do Direito do Trabalho, ao afirmar: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

<sup>2</sup> Autor: Cláudio Freitas, Juiz do Trabalho (TRT 1ª Região), Ex- Advogado da Petrobrás e Mestrando em Direito (UFF).

<sup>3</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31ª edição. São Paulo: Atlas, 2015, páginas 39 – 50.

## ATENÇÃO PARA A ALTERAÇÃO:

### § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho

O parágrafo suprimiu os princípios, assim, deu-se espaço para a aplicação do direito comum nas relações empregatícias.

**§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.**

O juiz deve restringir seu julgamento na letra de lei.

**§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva;**

A Justiça do Trabalho analisará os elementos essenciais de validade do negócio jurídico, nos Acordos e Convenções coletivas.

Os elementos essenciais são: a) agente capaz; b) objeto lícito; c) forma prescrita ou não defesa em lei;

Feita as primeiras considerações, vejamos agora os conceitos das fontes do direito trabalhista.

O estudo das fontes do Direito pode ter várias acepções, como o de sua origem, o de fundamento de validade das normas jurídicas e da própria exteriorização do Direito.

Para Miguel Reale: "Por "fonte do direito" designamos os processos ou meios em virtude dos quais as regras jurídicas se positivam com legítima força obrigatória, isto é, com vigência e eficácia no contexto de uma estrutura normativa"

### Classificação das fontes do direito do Trabalho

O estudo das fontes do Direito pode ter várias acepções, como o de sua origem, o de fundamento de validade das normas jurídicas e da própria exteriorização do Direito.

As fontes são divididas em dois tipos:

**Fontes Materiais** são o complexo de fatores que ocasionam o surgimento de normas, compreendendo fatos e valores. São analisados fatores sociais, psicológicos, econômicos, históricos, etc. Ou seja, os fatores reais que irão influenciar na criação da norma jurídica, valores que o Direito procura realizar.

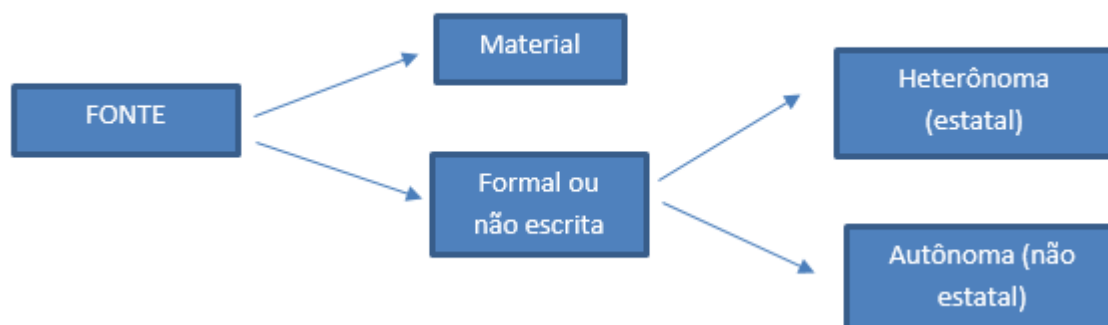
**Fontes Formais** são as formas de exteriorização do direito, a forma com que ela se expressa aos seus destinatários, podem ser escritas ou não escritas. Exemplo: Leis, Costumes, etc.

As fontes do direito formal podem ser heterônomas ou autônomas.

**Heterônomas** são as impostas por agente externo, o Estado ou outros entes estatais. Exemplos: Constituição, leis, decretos, sentença normativa, regulamento de empresa, quando unilateral.

**Autônomas** são as elaboradas pelos próprios interessados. Forma não estatal. Exemplos: Costume, Convenção e Acordo Coletivo, Regulamento de Empresa, quando bilateral, Contrato de Trabalho.

Para melhor entender, vejamos o gráfico abaixo:



### Classificação das normas trabalhistas

#### a) Normas de Ordem Pública

Podem ser absolutas ou relativas

- absolutas: são as normas de direitos indisponíveis. Ex. férias, fiscalização trabalhista, etc.

- relativas: podem ser negociadas, flexibilizadas pelas partes. Ex. redução de jornada.

#### b) Normas Dispositivas

O Estado estabelece normas mínimas que, as partes podem renegociar algo além deste mínimo, estabelecendo novas regras. Ex. adicional de horas extras (mínimo de 50%).

#### c) Normas Autônomas Individuais ou Coletivas

Normas estabelecidas pelas partes. Não tem intervenção do Estado.

### HERMENÊUTICA JURÍDICA

São as regras de interpretação das leis, vai além da interpretação gramatical. São técnicas de interpretação:

- Quanto às formas, podem ser autênticas (fornecida por quem elaborou as normas jurídicas) ou jurisprudencial.

- Quanto aos meios, pode ser gramatical, histórica, lógica ou teológica.

- Quanto aos resultados, declarativa (literalidade da lei demonstra o que de fato queria o legislador), extensiva (legislador disse menos que queria dizer), restritiva (quando o legislador disse além daquilo que queria) e abrogante (norma incompatível com o ordenamento jurídico).

### Integração Das Normas Jurídicas

É a possibilidade de atuação do aplicador do direito atuar nas lacunas da lei.

Pode ser por analogia (aplica-se a uma situação semelhante) ou por equidade (criação de nova lei conforme os princípios gerais aplicáveis no direito – a finalidade não é legislar, é criar uma solução no caso concreto).

### HIERARQUIA DAS FONTES DE ACORDO COM A REFORMA TRABALHISTA

A hierarquia consiste na ordem de prevalência entre as normas jurídicas, havendo entre si relação de subordinação.

**ATENÇÃO:** A hierarquia no direito do trabalho é variável pelo princípio da norma mais favorável. Além deste princípio, há o artigo 7º da CF, no final do “caput” do artigo “...além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

A reforma trabalhista afetou diretamente o princípio da norma mais favorável com o artigo 444 e 611-A, CLT. Nesses artigos está prevista a livre negociação entre empregado e empregador e por meio dos sindicatos, que poderão elaborar regras que prevalecerão sobre as leis, ainda que prejudique os direitos legais.

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

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

**Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

Passaremos à análise individual de cada uma dessas Fontes:

## Fontes do direito do trabalho

### A- Constituição

Encontra-se amparo principalmente nos artigos 7º a 11 da Constituição Federal.

Há que se lembrar que é de competência privativa da União legislar sobre Direito do Trabalho (artigo 22, I, da Constituição), o que impede os Estados – membros e os Municípios de o fazerem.

Assim, as demais normas irão originar-se da Constituição que, em muitos casos especifica sua forma de elaboração e até seu campo de atuação.

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

*I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;*

*II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;*

*III - fundo de garantia do tempo de serviço;*

*IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;*

*V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;*

*VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;*

*VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;*

*VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;*

*IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*

*X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;*

*XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;*

*XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;*

*XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;*

*XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;*

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;  
XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;  
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;  
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;  
XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;  
XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;  
XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;  
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;  
XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;  
XXIV - aposentadoria;  
XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;  
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;  
XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;  
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;  
XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;  
a) (Revogada).  
b) (Revogada). XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;  
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;  
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;  
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;  
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

*Parágrafo único.* São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

**Art. 8º** É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

**Art. 9º** É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

**Art. 10.** É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

**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.

## B- Leis

Há diversas leis que tratam de Direito do Trabalho. A principal delas é uma compilação da legislação, a que se deu o nome de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, reuniu-se normas esparsas que culminaram na CLT.

A CLT apenas organiza e sistematiza a legislação esparsa já existente, tratando não só do Direito Individual do Trabalho, mas também do tutelar, do coletivo e até mesmo de normas de processo do trabalho. São encontradas também não só regras pertinentes à relação entre empregado e empregador, mas também normas sobre segurança e medicina do trabalho, sobre fiscalização trabalhista, etc.

Não é apenas a CLT que versa sobre regras de Direito do Trabalho. Há também a legislação não consolidada que outorga outros direitos aos trabalhadores, como a Lei Nº 605/49 (repouso semanal remunerado), a Lei Complementar Nº 150/2015 (empregado doméstico), a Lei Nº 5.889/73 (trabalhador rural), a Lei Nº 6.019/74 (trabalhador temporário), a Lei Nº 7.783/89 (greve), a Lei Nº 8.036/90 (FGTS), entre outras.

Os decretos legislativos aprovam tratados e convenções internacionais.

## C- Atos do Poder Executivo

Não apenas as leis emanadas do Poder Legislativo são fontes do Direito do Trabalho, mas também as normas provenientes do Poder Executivo.

O Ministério do Trabalho também expede portarias, ordens de serviço, etc. (Artigo 87, parágrafo único, II, da Constituição). Exemplo é a Portaria Nº 3.214/78, que especifica questões sobre medicina e segurança do trabalho.

## D- Sentença Normativa

A sentença normativa constitui realmente uma das fontes peculiares do Direito do Trabalho. Chama-se sentença normativa a decisão dos tribunais regionais do trabalho ou do TST no julgamento dos dissídios coletivos. A mesma terá efeito *erga omnes*, valendo para todas as pessoas integrantes da categoria econômica e profissional envolvidas no dissídio coletivo. A sentença normativa é fonte heterônoma.

## E- Convenções e Acordos Coletivos

Outra fonte peculiar do Direito do Trabalho são as convenções e os acordos coletivos, que vêm exteriorizar a autonomia privada dos sindicatos nas negociações coletivas.

Reconhece o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição as convenções e os acordos coletivos de trabalho.

## F- Regulamentos de Empresa

Faz-se fonte formal de elaboração de normas trabalhistas, uma forma como se manifestam as normas jurídicas, de origem extraestatal, autônoma, visto que não são impostas por agente externo, mas são

organizadas pelos próprios interessados. Geralmente, o regulamento de empresa é preparado unilateralmente pelo empregador, mas é possível a participação do empregado na sua elaboração.

### G- Disposições Contratuais

O artigo 8º da CLT faz menção expressa às disposições contratuais como fonte do Direito do Trabalho. São as determinações inseridas no contrato de trabalho, ou seja, no acordo bilateral firmado entre os convenientes a respeito de condições de trabalho, que irão dar origem a direitos e deveres do empregado e do empregador.

### H- Usos e Costumes

O costume é a vontade social decorrente de uma prática reiterada, de certo hábito, de seu exercício. Distingue-se a lei do costume, pois a primeira é escrita. O costume é espontâneo, elaborado e cumprido pelo grupo.

Só haverá o costume jurídico quando:

- (a) seja habitual um comportamento durante certo período;
- (b) esse comportamento obrigue a consciência social.

No costume há dois fatores:

- (a) objetivo: que é seu uso prolongado;
- (b) subjetivo: a convicção jurídica e a certeza de sua imprescindibilidade.

Torna-se o Costume Direito quando as pessoas que o praticam reconhecem-lhe a obrigatoriedade, como se fosse uma lei. Não basta, porém, que haja um uso prolongado do costume, mas que seja observado pelas pessoas obrigatoriamente. Muitas vezes, é do costume que acaba surgindo a norma legal, servindo de base para a criação desta última regra.

Classifica-se o costume em:

- (a) *Extra Legem* (fora da lei) ou *Praeter Legem*, que atua na hipótese da lacuna da lei (artigo 4º do Decreto – Lei Nº 4.657/42);
- (b) *Secundum Legem*, segundo o que dispõe a lei e que a interpreta;
- (c) *Contra Legem*, que contraria o disposto na norma legal, como pelo uso da norma diante da realidade ou pelo costume ab – rogatório, que cria uma nova regra.

As funções do costume são:

- (a) supletiva ou integrativa, em que serve para suprir as lacunas da lei;
- (b) interpretativa, aclarando o conteúdo da norma legal.

Dispõe o artigo 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro que, sendo a lei omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com os costumes.

Indica o artigo 8º da CLT que os usos e costumes são fontes supletivas, na falta de disposições legais e contratuais sobre questões trabalhistas.

### Normas Internacionais

As normas internacionais são fontes de direitos e obrigações, como ocorre com os tratados e convenções da OIT, que obrigam seus signatários.

Pode a norma internacional estabelecer condições de trabalho mais benéficas do que as previstas em nossa legislação.

A hierarquia das normas internacionais pode ser analisada sob o ângulo de duas teorias:

A **teoria monista**, que prega a unidade do sistema do Direito Internacional e do Direito Interno do País, e a **teoria dualista**, que entende que existem duas ordens jurídicas distintas, a internacional e a interna.

## Questões

**01. (TRT - 7ª Região (CE) - Analista Judiciário - Área Judiciária – CESPE/2017)** Reclamatória foi ajuizada para pleitear o pagamento de adicional de horas extras. Na análise dos documentos instrutórios, notou-se que, no período em que se baseou o pedido, existia convenção coletiva da categoria fixando o referido adicional em 52% sobre a hora normal, contrato de trabalho entre as partes indicando adicional de 60% sobre a hora normal e regulamento da empresa determinando adicional de 65% sobre a hora normal.

Considerando-se que a Constituição Federal de 1988 (CF) prevê que o referido adicional deve ser pago no patamar mínimo de 50% sobre a hora normal, à luz da hierarquia das fontes de direitos na seara trabalhista, caso o pedido seja deferido, deve ser aplicado o adicional previsto

- (A) no contrato de trabalho.
- (B) na CF.
- (C) na convenção coletiva da categoria
- (D) no regulamento da empresa.

**02. (MPT - Procurador do Trabalho – MPT/2017)** Analise as assertivas abaixo expostas:

I - As Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil são fontes formais heterônomas do Direito do Trabalho. Mesmo quando não ratificadas internamente, podem se enquadrar como fontes materiais do Direito do Trabalho.

II - O critério hierárquico de normas jurídicas no Direito do Trabalho brasileiro é informado, de maneira geral, pelo princípio da norma mais favorável, harmonizado pela teoria do conglobamento.

III - Na qualidade de fonte normativa autônoma do Direito do Trabalho, a sentença normativa somente pode ser prolatada, pelos Tribunais do Trabalho, em processos de dissídio coletivo de natureza econômica em que tenha havido comum acordo entre as partes relativamente ao ajuizamento da respectiva ação coletiva.

IV - A doutrina jurídica e a equidade, por força da especificidade do Direito do Trabalho, consubstanciam fonte formal desse campo jurídico, submetendo-se, naturalmente, ao princípio justralhista da norma mais favorável.

Assinale a alternativa CORRETA:

- (A) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- (B) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.
- (C) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- (D) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- (E) Não respondida.

## Respostas

**01. Resposta: D.**

Como previsto no novo parágrafo do artigo 8º da CLT, a atuação será regida pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

**02. Resposta: A**

I) Correta: São fontes formais as convenções da OIT ratificadas pois não há participação direta dos destinatários em sua elaboração. Caso essas convenções não sejam ratificadas, elas são fontes materiais.

II) Correta: o direito do trabalho, não segue a hierarquia das normas, pelo princípio da norma mais favorável ao empregado. Ressalva-se os artigos 444 e 611-A. Quanto à teoria do conglobamento, utiliza-se para identificar o artigo a ser aplicado no caso de conflitos entre fontes formais.

III) Incorreta: A sentença normativa é fonte heterônoma.

IV) Incorreta: Doutrina não é fonte normativa do direito do trabalho e equidade é fonte normativa subsidiária, conforme o artigo 8º da CLT.



### *Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/88).*

Segundo Sergio Pinto Martins<sup>4</sup>, “a relação do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional é muito estreita, pois a Constituição estabelece uma série de Direitos aos trabalhadores de modo geral, principalmente nos artigos 7º a 11. Mais especificamente no artigo 7º, a Lei Maior garante direitos mínimos aos trabalhadores urbanos e rurais, especificando-os em 34 incisos. O empregado doméstico tem direitos reconhecidos no parágrafo único do artigo 7º. Mesmo o trabalhador avulso tem assegurado seus direitos no inciso XXXIV do artigo 7º da Lei Fundamental, que prevê igualdade com os direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente. No artigo 8º da Norma Ápice, são previstos os direitos decorrentes

<sup>4</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2015, p. 29.

da organização sindical. O artigo 9º da Lei Magna trata do direito de greve. O artigo 6º da Lei Maior prevê que são direitos sociais: o trabalho.

Dispõe o inciso I do artigo 22 da Lei Magna que compete à União legislar privativamente sobre o Direito do Trabalho.”

Vejamos o texto constitucional do Artigo 7º e os devidos comentários:

## **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**

### **CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS**

**Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:**

O “caput” do artigo trouxe os mesmos direitos conferidos aos empregadores rurais e urbanos.

**I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;**

É conferido ao empregado a estabilidade em seu emprego, sendo que deve haver indenização compensatória (multa de 40% do valor do Fundo de Garantia – FGTS) em casos de despedida sem justa causa.

**II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;**

Apenas os empregados demitidos sem justa causa tem direito ao seguro desemprego, conforme regras de lei própria.

**III - fundo de garantia do tempo de serviço;**

É a retenção de 8% do salário do empregado contratado pela CLT e, faz jus ao recebimento deste valor quando demitido sem justa causa.

**IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;**

Faz jus o trabalhador celetista receber o salário mínimo. É vedada a vinculação do aumento do salário mínimo com qualquer outra prestação, como por exemplo, o aluguel, combustível, preços de mercadorias, etc.

**V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;**

Define-se o salário profissional por convenção coletiva entre sindicatos, acordos coletivos entre empresas e sindicatos ou sentença normativa em ação coletiva.

**VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;**

O salário do empregado, por regra, não pode ser reduzido. Há a exceção de convenção ou acordo coletivo (apenas nesses casos), que autoriza-se a redução salarial.

**VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;**

O salário do empregado não pode ser menor que o salário mínimo. Para os que tem remuneração variável, a Lei 8.716/1993 garante ao empregado que recebe por peça, comissão, ou outras modalidades variáveis, o salário mínimo.

**VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;**

Denominado de ‘gratificação natalina’, o 13º salário está previsto na Lei 4.090/62.

**IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;**

É garantido o adicional noturno a quem trabalha entre as 22h até as 5h, devido ao desgaste físico. Tem também a hora noturna reduzida em 52min e 30 segundos.

**X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;**

A doutrina se divide, parte dela acredita que não há lei que define crime a retenção salarial dolosa, porém, outra parte defende que essa prática se trata de apropriação indébita.

**XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;**

A PLR não se substitui nem complementa a remuneração do empregado. Está prevista na Lei 10.101/2000.

**XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;**

Garante acréscimo salarial quando há dependente do trabalhador de baixa renda.

**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;**

A jornada de trabalho pode ainda, ser reduzida por meio de acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa em dissídio coletivo.

**XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;**

O trabalho ininterrupto deve ser contínuo, habitual e seguido de trabalhos em turnos.

**XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;**

Para que não caia em domingo o descanso semanal, a empresa contratante deve estar autorizada a empreender em caráter contínuo, em um, alguns ou todos os setores.

**XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º).**

Essa regra se estende a todas as categorias profissionais.

**XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;**

As férias podem ser usufruídas após o período aquisitivo (12 meses após a contratação) e, devem ser tiradas dentro dos próximos 12 meses, com abono do “terço constitucional”, ou seja, com o acréscimo de pelo menos 1/3 do salário.

**XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;**

A Lei nº 11.770/2008 instituiu o programa empresa Cidadã, que permite que seja prorrogada a licença à gestante por mais 60 (sessenta) dias, ampliando, com isso o prazo de 120 (cento e vinte) para 180 (cento e oitenta) dias. Contudo, não é obrigatória a adesão a este programa.

Assim, a prorrogação é uma faculdade para as empresas privadas (que ao aderirem o programa recebem incentivos fiscais) e para a Administração Pública direta, indireta e fundacional.

Cabe destacar, ainda, que esta lei foi recentemente alterada pela lei nº 13.257/2016, sendo instituída a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade por mais 15 (quinze) dias, além dos 5 (cinco) já assegurados constitucionalmente as empresas que fazem parte do programa. Contudo, para isso, o empregado tem que requerer o benefício no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprovar a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

**XIX – licença paternidade, nos termos fixados em lei;**

Visando proteger à família a Constituição instituiu a presente licença. Salvo convenções ou dispositivos que regulem o presente direito, a licença é de 5 dias, contados do nascimento do bebê.

**XX - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;**

A mulher ganha neste inciso seus direitos de proteção ao mercado de trabalho.

**XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;**

A Lei Nº 12.506, de 11 de outubro de 2011 instituiu o seguinte: “O aviso prévio, de que trata o *Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias*”.

**XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;**

**XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;**

É assegurado ao trabalhador o adicional de insalubridade (causado por agentes nocivos à saúde, acima do mínimo legal); O adicional de periculosidade é causado quando há contato de explosivos ou inflamáveis; Já as atividades penosas são as subterrâneas (mineradoras, pedreiras) ou de esforço físico excessivo.

**XXIV - aposentadoria;**

Direito à inatividade remunerada.

**XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;**

O empregador pode oferecer o local da creche, ou pode substituí-la por reembolso, estipulado por convenção coletiva.

**XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;**

O artigo 8º, parágrafo 3º da Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), dispõe o seguinte: “No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei 10.406, de 10/01/2002 (CC), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

**XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;**

Mesmo com os avanços tecnológicos, o trabalhador permanece com seus direitos e garantias.

**XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;**

Ao empregado é garantida a indenização por acidente causado por dolo ou culpa do empregador. O fato do empregador fornecer o seguro ao empregado, não exime o primeiro de pagar por eventuais indenizações.

**XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;**

No direito do trabalho há a prescrição quinquenal (pleiteia-se apenas os cinco últimos anos trabalhados, a contar da propositura da ação); e a prescrição bienal (pode-se ingressar com a ação trabalhista até dois anos da rescisão contratual).

**XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;**

Cabe aqui ressaltar o princípio da isonomia.

**XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;**

**XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;**

Nos casos destes trabalhadores serem da mesma categoria profissional, por exemplo, servente, o torneiro mecânico, o datilógrafo e o gerente de recursos humanos de uma empresa metalúrgica estão sujeitos ao mesmo regime jurídico aplicável a essa atividade econômica.

**XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;**

**XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso**

**Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013).**

**Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:**

**I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;**

**II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;**

**III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;**

**IV - a Assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;**

**V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;**

**VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;**

**VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;**

**VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.**

**Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.**

Com a Reforma trabalhista, o artigo 579 da CLT deixou facultativa a contribuição sindical.

**Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.**

**§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.**

**§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.**

Foi a partir do presente artigo que se instituiu o direito fundamental de greve ao trabalhador.

**Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.**

**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.**

**01. (EBSERH - Advogado (HUJB – UFCG) - INSTITUTO AOCF/2017)** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, nos moldes da Constituição Federal de 1988:

(A) piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; remuneração do trabalho noturno em dobro à do diurno e jornada de sete horas para turnos ininterruptos de revezamento, ainda que sem negociação coletiva.

(B) décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda e gozo de férias anuais remuneradas com no mínimo um terço a mais do que o salário normal.

(C) repouso semanal remunerado aos sábados e domingos; licença à gestante de no mínimo 180 dias e hora extraordinária de pelo menos cinquenta por cento da hora normal.

(D) licença-paternidade; adicional de remuneração para atividades mais trabalhosas; e aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo trinta dias.

(E) participação nos lucros e resultados; garantia de salário, nunca inferior a oitenta por cento do mínimo nacional, para quem tem remuneração variável; e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador.

**02. (Correios - Engenheiro de Segurança do Trabalho Júnior – IADES/2017)** O artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil prevê que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a (o)

(A) distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual.

(B) irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

(C) seguro-desemprego, em caso de demissão voluntária.

(D) repouso semanal remunerado, obrigatoriamente aos sábados e aos domingos.

(E) remuneração do trabalho noturno equivalente à do diurno.

**03. (TJ-SP - Escrevente Técnico Judiciário – VUNESP/2017)** É direito constitucional dos trabalhadores urbanos e rurais:

(A) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e oitenta dias.

(B) remuneração do serviço extraordinário superior em, no mínimo, trinta por cento à do serviço normal.

(C) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa.

(D) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, no máximo de trinta dias, nos termos da lei.

(E) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os 06 (seis) anos de idade em creches e pré-escolas.

**04. (TJ-GO - Juiz Leigo - CS-UFG/2017)** O artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prescreve a melhoria dos direitos sociais dos trabalhadores. Dessa forma, de acordo com o mencionado artigo, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais:

(A) participação nos lucros ou resultados, vinculada à remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa.

(B) piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, além, da remuneração do trabalho diurno superior à do noturno.

(C) duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, proibida a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

(D) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

(E) assistência gratuita em creches e pré-escolas aos filhos e dependentes desde seu nascimento até os 6 (seis) anos de idade.

**05. (CRMV – SC – Advogado – IESES/2017)** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, previstos na Constituição Federal:

(A) A jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, não podendo ser aceito quaisquer negociações para sua majoração.

(B) Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta semanais, facultada a compensação de horários e o aumento da jornada, mediante somente tratado em dissídio coletivo de trabalho.

(C) Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 7 (sete) anos de idade em creches e pré-escolas.

(D) Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos e o seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.

## Respostas

### 01. Resposta: B

A alternativa A está errada pois o trabalho noturno é superior ao diurno, não o dobro (art. 7º IX, CF); a jornada de trabalho para turno ininterrupto é de seis horas, não de sete, salvo negociação coletiva (art. 7º, XIV, CF);

Na alternativa C, o repouso semanal remunerado será PREFERENCIALMENTE aos domingos (art. 7º, XV, CF); a licença gestante é de 120 dias (art. 7º, XVIII, CF);

Na alternativa D, a remuneração é para atividades penosas, insalubres ou perigosas (artigo 7º, XXIII, CF)

Por fim, a alternativa E, o salário deve ser pelo menos o mínimo, nunca inferior a ele, para os que percebem remuneração variável.

### 02. Resposta: B

A- é proibida a distinção entre estes trabalhos (art. 7º, XXXII, CF)

B- artigo 7º, VI, CF

C- O seguro desemprego são para os casos de desempregos involuntários (art. 7º, II, CF)

D- O repouso semanal remunerado é PREFERENCIALMENTE aos domingos (art. 7º, XV)

E- A remuneração do trabalho noturno é superior ao diurno (art. 7º, IX, CF).

### 03. Resposta: C

A- A licença gestante é de 120 dias – inciso XVIII;

B- A remuneração é de 50%, inciso XVI;

D- O aviso prévio é de no mínimo 30 dias, inciso XXI;

E- O auxílio creche é até os 5 anos de idade, inciso XXV.

### 04. Resposta: D

A- a participação nos lucros, ou resultados, é DESVINCULADA da remuneração (inciso XI);

B- a remuneração superior é do trabalho NOTURNO, não do diurno (inciso IX);

C- a compensação de horários é FACULTADA, e não proibida (inciso XIII);

E- o auxílio creche é até os 5 anos de idade (XXV).

### 05. Resposta: D

A- A jornada de turno de revezamento podem ser alteradas em negociações coletivas (inciso XIV);

B- O aumento da jornada poderá ser mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho e não somente em dissídio coletivo (inciso XIII);

C- A assistência aos filhos é até os 5 anos de idade (inciso XXV).



## Da relação de trabalho e da relação de emprego: características e diferenciação.

A **relação de emprego** é uma das **modalidades de relação de trabalho** e que segundo o artigo 3º da CLT, caracteriza-se pela prestação de serviço por pessoa física, com personalidade, de forma não-eventual, efetuada com onerosidade e subordinação:

**Pessoa física** entende-se que a figura do trabalhador deverá sempre ser pessoa natural.

Pessoa jurídica não se considera empregado;

**Personalidade** entende-se que o trabalhador deverá ser contratado por “intuito personae”, a pessoa não pode se fazer substituir. Há exceção de eventuais situações que ensejem uma substituição (os casos para esta substituição estão previstos na lei);

**Não eventual** é a frequência com que o prestador de serviço realiza o trabalho. É pacificado na doutrina que aquele que labora três ou mais vezes por semana para um mesmo tomador, desde que preenchido os demais requisitos da relação de emprego caracteriza o vínculo empregatício;

**Onerosidade** pressupõe dois enfoques, o ato objetivo que é a vontade do tomador em pagar o trabalhador e o ato subjetivo que é a vontade do prestador de serviço receber pelo labor despedido em prol do tomador;

**Subordinação** segundo Amauri Mascaro Nascimento ligada a um “submetimento, sujeição ao poder do tomador, às suas ordens, em uma posição de dependência”.<sup>5</sup>

A subordinação não está ligada à parte financeira, nem à sabedoria técnica. O que justifica a subordinação é o contrato de trabalho, quando o empregador contrata os serviços do empregado, que se subordina às ordens do patrão.

Logo, qualquer atividade que não preencha um desses requisitos desconfigura o vínculo empregatício, podendo ser uma relação de trabalho.

Desta forma, são relações de trabalho sem natureza empregatícia entre tomador e prestador de serviços: o trabalho eventual, o trabalho avulso, o trabalho autônomo, o estágio, o trabalho voluntário, o trabalho cooperado, a residência médica, etc.

### **Distinção entre relação de emprego e relação de trabalho:**

Iniciaremos com o posicionamento do doutrinador Maurício Delgado Godinho, que, com propriedade, distingue a relação de trabalho da de emprego, como se verifica<sup>6</sup>:

*“A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...]*

*A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes”.*

Para Roseli Quaresma Bastos<sup>7</sup>, seguindo a mesma linha de pensamento, infere-se que a relação de trabalho, mais genérica, abrange todos os vínculos jurídicos caracterizados por objetivarem um labor humano. Já a relação de emprego é um tipo de jurídico específico dentre aqueles abrangidos pela relação de trabalho. Em síntese, a primeira é o gênero do qual a segunda é a espécie.

Entretanto, apesar do vínculo entre a relação de trabalho e de emprego (gênero e espécie), essas são tratadas pela legislação de forma especial e distinta.

Em se tratando de **relações de emprego, as normas aplicáveis** são aquelas constantes **na CLT e na legislação complementar**.

Pontua-se que, para haver a relação de emprego faz-se necessário que o trabalho seja realizado por pessoa física e que a prestação do serviço seja desenvolvida com pessoalidade (sempre o mesmo trabalhador), não-eventualidade (continuidade da prestação do serviço), onerosidade (deve haver uma contraprestação) e subordinação (estar submetido a ordens).

Contudo, a relação de trabalho rege-se pelas leis especiais ou residualmente pelas disposições do Código Civil, conforme pontua o seu art. 593:

<sup>5</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

<sup>6</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

<sup>7</sup> BASTOS, Roseli Quaresma. *Diferenças entre a relação de trabalho e a relação de emprego a partir da análise da legislação*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 95, dez 2011. Disponível em: <  
[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10829](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10829)>.

**art. 593:** “A prestação de serviços que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, rege-se pelas disposições deste Capítulo”.

Assim, as relações de trabalho e de emprego diferenciam-se no mundo jurídico, especialmente, em função da legislação aplicável e, conseqüentemente, pela intenção do legislador na forma de tutelar o “trabalho”.

A discussão sobre a diferenciação entre relação de trabalho e de emprego ganhou maior relevância após a alteração do art. 114, I da Constituição Federal, a partir da Emenda Constitucional n.º 45/2004. Nota-se que antes da referida Emenda a Justiça do Trabalho era competente para julgar e processar, em regra, litígios que envolvessem relações de emprego, contudo com a nova redação essa passou a ser responsável pela solução de questões que atinjam relações de trabalho.

Como pode verificar que a diferença entre a relação de emprego com a relação de trabalho, é de que a primeira é oriunda do conceito determinado pelo artigo 3º da CLT, sendo que a segunda configurada pela relação civil, remunerada, pago pelos serviços prestados, porém de forma eventual, relação a subordinação ocorre minimamente gerando somente na prestação de compromisso pelos serviços pactuados.

*Dessa forma, verifica-se que a relação de trabalho é um gênero, do qual a relação de emprego é uma das espécies. Entretanto, apesar da aparente similitude, cada um desses institutos de direito são regidos por normas específicas, que visam à proteção do trabalho, em suas diversas face.<sup>8</sup>*

#### **RELAÇÃO DE TRABALHO**

Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

#### **RELAÇÃO DE EMPREGO**

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, **é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho** juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.

Assim, exemplifica-se a relação de trabalho a partir do contrato de empreitada (art. 610 a 626 do Código Civil), de estágio (Lei n.º 11.788.2008) e de transporte autônomo (Lei n.º 7.290/74). Entretanto, ressalta-se que, caso as disposições legais não sejam plenamente cumprida pelas partes, à relação de trabalho é descaracterizada, passando a vigor as normas da relação de emprego.

#### **DICA!**

Como técnica de memorização de caracterização de relação de emprego, aplicam-se as conhecidas homônias:

#### **S.H.O.P.P.:**

<b>S</b> – Subordinação;
<b>H</b> – Habitualidade;
<b>O</b> – Onerosidade;
<b>P</b> – Pessoalidade;
<b>P</b> – Pessoa Física.

#### **PENSO:**

<b>PE</b> - Pessoalidade (personalíssimo);
<b>N</b> - Não Eventualidade (não esporádico, deve haver habitualidade);
<b>S</b> - Subordinação (recebe ordens de seu empregador);
<b>O</b> - Onerosidade (caráter econômico).

<sup>8</sup> BASTOS, Roseli Quaresma. *Diferenças entre a relação de trabalho e a relação de emprego a partir da análise da legislação*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 95, dez 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10829](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10829)>.

**01. (Câmara de Mogi das Cruzes – SP - Procurador Jurídico – VUNESP/2017)** O trabalho em home office

- (A) é modalidade de teletrabalho exercido com autonomia.
- (B) pode ser exercido sob a forma de relação de emprego.
- (C) pressupõe a existência da relação de emprego.
- (D) não pode ser exercido sob a forma de relação de emprego.
- (E) pressupõe o trabalho prestado pelo empregado com a ajuda de membros da família.

**02. (IPREV - Procurador Previdenciário – IBEG/2017)** Partindo da premissa que a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexo entre empregador e empregado, sobre suas características podemos afirmar, exceto:

(A) Na relação de emprego o trabalho prestado tem caráter infungível, pois quem o executa deve realizá-lo pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa, salvo se, excepcionalmente, o empregador concordar;

(B) substituições eventuais com o consentimento do empregador ou substituições previstas e autorizadas por lei ou por norma coletiva, como, por exemplo, férias, licença-gestante, são válidas e não afastam a característica da pessoalidade;

(C) na relação de emprego, a prestação de serviço é habitual, repetitiva, rotineira. As obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos, ou seja, é necessário que os serviços sejam prestados diariamente.

(D) na relação de emprego, há subordinação jurídica do empregado ao empregador, ou seja, a relação de dependência decorre do fato de que o empregado transfere ao empregador o poder de direção e este assume os riscos da atividade econômica, passando a estabelecer os contornos da organização do trabalho do empregado (poder de organização), a fiscalizar o cumprimento pelo empregado das ordens dadas no exercício do poder de organização (poder de controle), podendo, em caso de descumprimento pelo empregado das determinações, impor-lhe as sanções previstas no ordenamento jurídico (poder disciplinar).

(E) a relação de emprego não é gratuita ou voluntária, ao contrário, haverá sempre uma prestação (serviços) e uma contraprestação (remuneração). Assim, podemos afirmar que onerosidade caracteriza-se pelo ajuste da troca de trabalho por salário. O que importa não é o quantum a ser pago, mas, sim, o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado, e o fato de o empregador deixar de pagar o salário não afasta a existência de onerosidade.

**03. (TRT - 24ª REGIÃO (MS) - Técnico Judiciário - Área Administrativa – FCC/2017)** Dentro do universo das relações jurídicas, encontram-se as relações de trabalho e as relações de emprego. No tocante a essas relações, seus sujeitos e requisitos, segundo a legislação vigente,

(A) considera-se empregado toda pessoa física ou jurídica que prestar serviços de natureza exclusiva e não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

(B) considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, mesmo sem assumir os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

(C) são distintos o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, mesmo que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

(D) os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão não se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

(E) se equiparam 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.

## Respostas

### 01. Resposta: B

Ao analisar o art. 6º da CLT percebemos que não há distinção entre o trabalho realizado nas dependências do empregador com o realizado na residência do empregado: "*Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o*

realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego". Ou seja, desde que haja os requisitos do artigo 3º da CLT, há relação de emprego.

## 02. Resposta: C

Para haver habitualidade não precisa, necessariamente, que o trabalho seja diário. Pode ocorrer vínculo empregatício, em regra, quando se trabalha pelo menos três vezes na semana. Porém, até em uma vez na semana, pode ocorrer o vínculo, desde que o empregado não tenha opção de escolha do dia em que se pleiteia trabalhar.

## 03. Resposta: E

O art. 2 § 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 admitem trabalhadores como empregados". Novamente, havendo os requisitos de relação de emprego, constante no artigo 3º da CLT, há relação de emprego.



### Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização.

## EMPREGADO

**Conceito:** Para definirmos empregado, nada melhor que citar o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que diz:

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

Por este conceito, tiramos 5 requisitos imprescindíveis:

1) pessoa física;
2) não eventualidade na prestação de serviços;
3) dependência;
4) pagamento de salário;
5) prestação pessoal de serviços.

## Características

Com as 5 características acima, podemos reconhecer, na relação de emprego, quem é o empregado. Vejamos detalhadamente:

**1) Pessoa física:** O trabalho deve ser prestado por pessoa física. Pessoa jurídica não pode ser contratada pelas leis trabalhistas, muito menos com registro em carteira de trabalho. A relação contratual que envolve pessoa jurídica é regida pela lei civil e não pela lei trabalhista.

**DICA: Todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, como os autônomos.**

**2) Pessoalidade:** A prestação do serviço deve ser feita pessoalmente pelo empregado e não por terceiros, ou seja, o empregado não pode se fazer substituir. O empregador deve exigir a pessoalidade na prestação do serviço, sob pena de descaracterização da relação de emprego.

Exemplo: O caixa do supermercado não pode chamar o irmão dele para trabalhar em seu lugar, quando não puder comparecer ao serviço.

**3) Não eventualidade:** É a habitualidade na prestação do serviço. O empregado não pode trabalhar esporadicamente, mas sim habitualmente, dentro das especificações fornecidas pelo empregador. Se o trabalho for eventual, não haverá relação de emprego, haverá uma prestação de serviço, não ensejando todos os direitos trabalhistas ao indivíduo.

Para a configuração do vínculo empregatício, a prestação dos serviços não pode ocorrer de forma descontínua, interrompida, ou seja, com afastamentos temporários razoáveis durante um período de trabalho e outro para o mesmo empregador.

A prestação de serviço não quer dizer que deve ocorrer sem intervalos entre prestações. Deve ocorrer habitualmente com o mesmo intervalo. Por exemplo: trabalhador que labora de segunda a sexta-feira (habitualidade diária); trabalhador que é contratado para laborar apenas uma vez por semana (todas as terças, por exemplo – trabalhador com habitualidade semanal); trabalhador que labora uma vez por mês (toda primeira terça feira do mês – trabalhador com habitualidade mensal).

**4) Onerosidade:** É a remuneração paga em moeda corrente no país, do empregador para o empregado, por sua contraprestação de serviço. Comumente é chamado de salário.

**5) Subordinação:** É a condição do empregado perante o empregador. A subordinação implica a sujeição do empregado às normas pré-estabelecidas pelo empregador. O empregado aceita as condições e as modalidades que o empregador impõe para a realização da atividade laboral. O trabalhador consente, assim, com as normas determinantes do modo como deve prestar os seus serviços delimitados pelo empregador.

Cumpra-se destacar que não é o trabalhador que é subordinado às normas diretivas do empregador, e sim o modo com que opera sua atividade laboral, a maneira como deve ser exercida a atividade na prestação do serviço.

OBS: Ordens manifestamente ilegais não obrigam o empregado a cumpri-las.

**Da alteridade:** São os riscos da atividade econômica que fica a cargo do empregador e não do empregado. Se este também suportar os riscos da atividade, não se tratará de relação de emprego, mas sociedade ou outro instituto afim, regulado por outros dispositivos legais.

**DICA: Para que seja empregado, é necessária a presença dos 5 requisitos, cumulativamente, e não alternativamente.**

### Empregado de confiança e altos empregados<sup>9</sup>

**Empregado ordinário ou comum** são aqueles que, dentro de uma estrutura hierárquica da empresa não têm qualquer superioridade em comparação aos colegas e também não partilham de salários de destaque.

Já o **empregado de confiança (específico ou excepcional)** leva, em seu bojo, restritos poderes de mando e de ilimitada autorização para admitir, dispensar ou punir os empregados aos quais comandam, além de capacidade jurídica para representar a empresa em suas relações com terceiros. Neste rol encontram-se os diretores, administradores gerais, os gerentes, etc. Os altos empregados também são subordinados às ordens do empregador.

### EMPREGADOR

Empregador é toda pessoa física ou jurídica, que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de pessoal e serviços.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe em seu artigo 2º que empregador é a empresa. A empresa é um centro de decisões em que são adotadas as estratégias econômicas, é a atividade exercida pelo empresário.

*CLT - 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.*

### Regulamento de Empresa

Regulamento de Empresa é um conjunto de regras, escritas ou não, estabelecidas pelo empregador, com ou sem a participação dos trabalhadores, para tratar de questões de ordem técnica ou disciplinar no âmbito da empresa, organizando o trabalho e a produção. Trata-se de normas que se inter-relacionam, tendo em vista questões de ordem técnica ou disciplinar no âmbito da empresa.

Distingue-se do contrato de trabalho e de convenção e acordo coletivo de trabalho, visto não haver acordo de vontades.

<sup>9</sup> ROZ, Davis. Cargo de confiança X Altos empregados. Disponível em: <https://davisroz.jusbrasil.com.br/artigos/375691134/cargo-de-confianca-x-altos-empregados>.

O regulamento vai uniformizar as questões de trabalho dentro da empresa, estabelecendo certos padrões que deverão ser seguidos pelo empregador e pelos empregados. Não se pode pretender, entretanto, que o regulamento de empresa vá regular todas as atividades desenvolvidas no seio da empresa, nem que vá tratar apenas das atividades do trabalhador; ao contrário, vai versar sobre direitos e deveres do empregador e do empregado.

## **Poderes do Empregador no contrato de trabalho**

### **Poder de direção do empregador**

O empregado está subordinado ao poder de direção do empregador, nos serviços prestados pelo empregado, no local de trabalho e em conformidade com a legislação.

O poder de direção se subdivide em:

- A) Poder de organização.
- B) Poder de controle.
- C) Poder disciplinar.

### **A) Poder de organização**

O empregador possui o poder de ordenar as atividades do empregado, inserindo-as no conjunto das atividades da produção, visando a obtenção dos objetivos econômicos e sociais da empresa. A empresa poderá ter um regulamento interno e decorre dele a faculdade de o empregador definir os fins econômicos visados pelo empreendimento.

### **B) Poder de controle**

Este poder é o direito do empregador fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados, justifica-se que, sem controle, o empregador não pode ter ciência das tarefas cumpridas por seu funcionário, uma vez que, em contrapartida, há salário a ser pago.

Um exemplo de poder de controle do empregador em relação ao empregado é a marcação do cartão de ponto, pois controla o horário de trabalho do obreiro. Nas empresas com mais de dez empregados é obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo haver a assinalação do período de repouso.

Outro exemplo é o ato de proceder as revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Contudo, a revista íntima só pode ser feita de forma não vexatória ou que não cause ofensa à integridade moral (Art. 373 – A, VI, da CLT e Lei nº 9.799/99).

### **C) Poder disciplinar**

O poder disciplinar é aplicado por meio da suspensão, advertência e dispensa por justa causa. A advertência muitas vezes é feita verbalmente, contudo caso o empregado reitere o cometimento de uma falta, aí será advertido por escrito, e na próxima falta será suspenso. O empregado não poderá ser suspenso por mais de 30 dias, o que importa em rescisão injusta do contrato de trabalho (art. 474 da CLT), a suspensão acarreta a perda dos salários dos dias respectivos mais o descanso semanal remunerado. Cabe mencionar, que a lei não veda que o empregado seja demitido diretamente, sem antes ter sido advertido ou suspenso, desde que a falta por ele cometida seja realmente grave. É a chamada demissão por justa causa. As penalidades injustas ou abusivas serão passíveis de revisão na Justiça do Trabalho.

## **Responsabilidade solidária do grupo de empresa**

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. (CLT, art. 2º, §2º). Não elimina a responsabilidade das empresas, a falência de uma delas. São exemplos: a coligação, *as holdings*, *o pool*, o consórcio de empregadores, *joint venture* (empreendimento conjunto), etc.

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. É o que preceitua a Súmula 129 do TST.

## **Sucessão de Empregador**

### **Sucessão de Empresas**

Refere-se a mudança na propriedade da empresa, que designa todo acontecimento em virtude do qual uma empresa é absorvida por outra. É o que ocorre nos casos de incorporação, transformação, fusão,

etc. Declara ainda, os artigos 10 cc 448 da CLT, que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. Enfatizando assim, a aplicação do Princípio da Continuidade da Empresa, salientando que as alterações relativas à pessoa do empresário não afetam o contrato de trabalho, e também no fato de que, dissolvida a empresa, ocorre extinção do contrato de trabalho.

Portanto, em uma eventual alteração na estrutura jurídica e sucessão de empresas em nada afetará os créditos trabalhistas dos empregados, uma vez que os empregados vinculam-se à empresa, e não, aos seus titulares.

Abaixo seguem as inovações ao referido artigo introduzidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista):

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

**I - a empresa devedora;**

**II - os sócios atuais;**

**III - os sócios retirantes.**

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

*Referências Bibliográficas:*

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31ª edição. São Paulo: Atlas, 2015.  
PRETTI, Gleibe. *Manual sobre a reforma trabalhista*. São Paulo: Ed. Jette, 2017.

## Questões

**01. (Câmara de Belo Horizonte/MG – Procurador – CONSULPLAN/2018)** A relação de emprego tem como principal característica a presença do empregado, parte mais fraca da relação jurídica. O direito do trabalho foi pensado e criado exatamente para proteger a figura desse trabalhador. Portanto, é imprescindível que o operador do direito do trabalho (advogado, professor, procurador, juiz do trabalho, candidatos a cargos públicos etc.) saiba diferenciar o trabalhador em sentido amplo e o trabalhador com vínculo empregatício. Sobre o tema, assinale a alternativa correta.

(A) O empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais (eficiência, lealdade, conhecimentos técnicos, moral etc.). Diante disso, não se pode fazer substituir por um terceiro.

(B) O empregado é pessoa física ou jurídica (empresa, associação, cooperativa etc.). A lei trabalhista foi criada para protegê-lo. Assim, excluem-se da figura do empregado a prestação de serviços por animais.

(C) A subordinação do empregado decorre de lei, alcança a vida pessoal do trabalhador. O empregado fica sujeito às orientações dadas pelo empregador, como horário de trabalho, utilização de maquinário etc.

(D) Presentes os quatro requisitos (pessoalidade, onerosidade, eventualidade e subordinação) será declarado o vínculo, independentemente da nomenclatura que seja utilizada para identificar o trabalhador (funcionário, colaborador, ajudante etc.).

**02. (TRT - 12ª Região/SC - Técnico Judiciário - Área Administrativa – FGV/2017)** Para que alguém seja considerado empregado na forma prevista na CLT, NÃO é necessário o seguinte requisito:

(A) exclusividade;

(B) subordinação;

(C) pessoalidade;

(D) onerosidade;

(E) não eventualidade.

**03. (TRT - 7ª Região/CE - Técnico Judiciário - Área Administrativa – CESPE/2017)** Empregado e empregador são os sujeitos do contrato de emprego. Analisados isoladamente, o conceito de empregado demanda a presença de

(A) pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade.

(B) pessoa jurídica, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade.

(C) pessoa jurídica, impessoalidade, não eventualidade, independência e onerosidade.

(D) pessoa física, pessoalidade, eventualidade, independência e onerosidade.

**04. (IPREV – Contador – IBEG/2017)** Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo Contrato de Trabalho são...

Analise a validade das suposições abaixo e assinale a alternativa CORRETA.

I. Pessoalidade, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente.

II. Natureza não eventual dos serviços, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador.

III. Remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado.

IV. Subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

(A) I, II e III

(B) II e III

(C) I e IV

(D) III e IV

(E) Todas estão corretas.

**05. (IPREV - Procurador Previdenciário – IBEG/2017)** Partindo da premissa que a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexa entre empregador e empregado, sobre suas características podemos afirmar, exceto:

(A) Na relação de emprego o trabalho prestado tem caráter infungível, pois quem o executa deve realizá-lo pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa, salvo se, excepcionalmente, o empregador concordar;

(B) substituições eventuais com o consentimento do empregador ou substituições previstas e autorizadas por lei ou por norma coletiva, como, por exemplo, férias, licença-gestante, são válidas e não afastam a característica da pessoalidade;

(C) na relação de emprego, a prestação de serviço é habitual, repetitiva, rotineira. As obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos, ou seja, é necessário que os serviços sejam prestados diariamente.

(D) na relação de emprego, há subordinação jurídica do empregado ao empregador, ou seja, a relação de dependência decorre do fato de que o empregado transfere ao empregador o poder de direção e este assume os riscos da atividade econômica, passando a estabelecer os contornos da organização do trabalho do empregado (poder de organização), a fiscalizar o cumprimento pelo empregado das ordens dadas no exercício do poder de organização (poder de controle), podendo, em caso de descumprimento pelo empregado das determinações, impor-lhe as sanções previstas no ordenamento jurídico (poder disciplinar).

(E) a relação de emprego não é gratuita ou voluntária, ao contrário, haverá sempre uma prestação (serviços) e uma contraprestação (remuneração). Assim, podemos afirmar que onerosidade caracteriza-se pelo ajuste da troca de trabalho por salário. O que importa não é o quantum a ser pago, mas, sim, o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado, e o fato de o empregador deixar de pagar o salário não afasta a existência de onerosidade.

**06. (TRT/23R – Analista Judiciário – FCC/2016)** No que concerne às responsabilidades decorrentes da existência de grupo econômico,

(A) mesmo sem previsão nesse sentido em seu contrato de trabalho, Agnaldo presta serviços a todas as empresas do grupo econômico a que pertence seu empregador. Entendendo que tal situação caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, Agnaldo pretende o recebimento de direitos trabalhistas de todas as empresas para as quais presta serviços.

(B) Marcelo, empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, pretende o reconhecimento de sua condição de bancário, tendo em vista que a empresa de processamento de dados empregadora não presta serviços a qualquer outro cliente que não o banco.

(C) Paula, empregada de banco, que vende valores mobiliários de empresa pertencente ao mesmo grupo econômico de seu empregador, pretende a integração na sua remuneração da vantagem pecuniária auferida em decorrência dessa atividade. No entanto, considerando tratar-se de atividades correlatas, ligadas à atividade bancária em geral, não procede a pretensão de Paula.

(D) o sucessor responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, tendo em vista que, com a sucessão, o sucessor assume todas as dívidas do sucedido.

(E) a responsabilidade solidária decorrente da existência de grupo econômico somente pode ser reconhecida judicialmente, e desde que o trabalhador ajuíze a ação em face de todas as empresas integrantes do grupo econômico.

**07. (TRT/14R – Analista – FCC/2016)** Será considerada, respectivamente, a responsabilidade subsidiária e solidária de empresas quanto aos direitos trabalhistas, nos casos de

- (A) grupo econômico e falência da empresa de trabalho temporário.
- (B) recuperação judicial de empresa terceirizada e terceirização em órgão público.
- (C) grupo econômico e contrato de subemprego.
- (D) sucessão de empregadores e contratação irregular de mão de obra terceirizada.
- (E) terceirização de serviços de vigilância e grupo econômico.

**08. (TRT/8R – Técnico Judiciário – CESPE/2016)** No que concerne à relação de emprego, aos poderes do empregador e ao contrato individual de trabalho, assinale a opção correta.

- (A) Na relação trabalhista, o poder de direção do empregador é ilimitado.
- (B) A prestação de serviços é o bem jurídico tutelado e, por isso, o objeto mediato do contrato individual de trabalho.
- (C) O termo “contrato de atividade” vincula-se ao fato de as prestações serem equivalentes.
- (D) Não se reconhece relação de emprego fundamentada em acordo tácito.
- (E) A continuidade e a subordinação são requisitos da relação empregatícia.

**09. (TRT/7R/CE – Analista – CESPE/2017)** A empresa A adquiriu a empresa B, que pertencia ao mesmo grupo econômico da empresa C, a qual não foi adquirida pela empresa A. Meses depois, a empresa A foi surpreendida com reclamação trabalhista de um empregado da empresa C, o qual requereu a condenação solidária das empresas A e B sob o fundamento de que, na época da compra da empresa B pela empresa A, a empresa C era reconhecidamente inidônea.

Nessa situação, o pedido de condenação está

- (A) correto, porque o simples fato de as empresas pertencerem ao mesmo grupo econômico é suficiente para a condenação solidária em qualquer caso de sucessão trabalhista.
- (B) errado, porque a empresa C não foi adquirida pela empresa A, de modo que esta não responde pelos débitos trabalhistas daquela.
- (C) correto, porque as empresas A e B são responsáveis solidariamente pelas condenações da empresa C face à sucessão trabalhista operada.
- (D) errado, porque a única hipótese de condenação solidária na sucessão trabalhista seria diante da comprovação de fraude na sucessão.

## Respostas

### 01. Resposta: A

- A) Uma das características da relação de emprego é a pessoalidade, onde o empregado não pode se fazer substituir por outro.
- B) O erro se encontra quando a questão coloca que pessoa jurídica pode ser funcionário. Para esta condição, deve ser apenas pessoa física.
- C) O empregador não pode interferir na vida pessoal do empregado, ou seja, o empregado não se submete ao poder patronal fora do horário de trabalho.
- D) O trabalho não pode ser eventual. Deve ser contínuo. Ademais, falta o requisito de que, para ser empregado, deve ser pessoa física.

### 02. Resposta: A

A exclusividade não faz parte do rol de requisitos para a relação de emprego, podendo o empregado trabalhar para mais de um empregador.

Os requisitos de um empregado são, cumulativamente: subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e pessoa física, conforme previsto no artigo 3º da CLT.

### 03. Resposta: A

Presente os 5 requisitos, considera-se empregado. A dependência, neste caso, equivale à subordinação.

**04. Resposta: E**

Os requisitos para configurar empregado estão presentes em todas as opções, portanto, todas estão corretas.

**05. Resposta: C**

Para que haja a habitualidade não é necessário o comparecimento diário, mas sim, periódico.

**06. Resposta: B.**

Súmula 239 TST: É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

**07. Resposta: E.**

Súmula 331, IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

**08. Resposta: E.**

São requisitos caracterizadores da relação de emprego: Trabalho prestado por pessoa física, Pessoalidade, Não eventualidade (continuidade), Onerosidade e Subordinação.

**09. Resposta: C.**

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

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

**OJ-SDI1-411. SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA.** *O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.*



**Do grupo econômico e suas implicações no contrato de trabalho; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária.**

**Grupo Econômico:**

Para que seja caracterizado o grupo econômico não basta apenas a identidade dos sócios, precisa demonstrar três requisitos:

- interesse integrado;
- efetiva comunhão de interesses;
- atuação conjunta das empresas integrantes.

**ATENÇÃO – TEXTO ALTERADO PELA REFORMA TRABALHISTA**

Art. 2º, §2º, CLT: *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.* (Redação dada pela Lei 13.467/2017).

§ 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.*

O §2º nos dá dois tipos de grupo econômico, por subordinação e por coordenação. **Por subordinação** há a existência hierárquica entre as empresas, ou seja, há relação de controle de uma ou mais empresas em relação às demais. **Por coordenação** as empresas conservam sua autonomia particularmente.

Portanto, o empregador tanto pode ser pessoa física ou jurídica. Uma característica marcante é que o empregador assume os riscos da atividade econômica (e não o empregado), bem como admite, assalaria, dirige e coordena a prestação pessoal do serviço realizado pelo empregado.

Assim, se, por exemplo, quatro empresas formam um grupo econômico, todas elas serão solidariamente responsáveis pelo adimplemento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho celebrado pelo empregado com qualquer delas.

Importante asseverar ainda que mesmo se a prestação de serviços do empregado for a mais de uma empresa do grupo econômico haverá contrato de trabalho único, conforme verbete da Súmula 129 do TST:

**Súmula nº 129 do TST.** CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. 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.

### Sucessão de Empregadores

#### **Conceito e caracterização e implicações no contrato de trabalho**

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

Assim, a vinculação, estabelecida pelo art. 10, do empregado à empresa, visou garantir a sobrevivência do contrato de trabalho, na eventualidade de sucessão *inter vivos* ou *causa mortis* no quadro de titulares da mesma, de modo que, ainda que haja substituição de diretores, cessão de ações ou de quotas, morte do empresário individual, venda ou arrendamento do estabelecimento comercial, subsiste a relação de emprego, respondendo os sucessores pelas obrigações trabalhistas.

Por seu turno, e como o artigo 448 da CLT dispõe que “a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”, considera-se irrelevante cláusula de contratos de compra e venda e/ou cessão de quotas que liberem o adquirente de responsabilidades trabalhistas. Tal cláusula não terá, para o Direito do Trabalho, qualquer validade, só gerando efeitos no âmbito dos Direitos Civil e Comercial, entre os antigos titulares e o sucessor.

#### **ATENÇÃO PARA A INCLUSÃO DO ARTIGO PELA REFORMA TRABALHISTA**

**Art. 448-A.** Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

**Parágrafo único.** A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O artigo acima relata que as obrigações trabalhistas serão de responsabilidades do sucessor, mesmo que a verba trabalhista se refira ao momento que houve a prestação de serviços ao sucedido.

Porém, caso seja detectada fraude na sucessão, na transferência das empresas, tanto o sucessor como o sucedido responderão pelo débitos trabalhistas, **SOLIDARIAMENTE**.

O Direito do Trabalho, para preservar o emprego, desvinculou o empregado da pessoa física ou jurídica do empregador, vinculando-o à empresa, que é a unidade econômica destinada à produção ou circulação de bens ou serviços, agrupamento de pessoas e bens destinados à exploração de uma atividade econômica organizada.

Destarte, independentemente de quem seja o titular da empresa, o empregado a esta última está vinculado. Qualquer alteração na estrutura jurídica, mudança na propriedade ou cessão de quotas ou ações não afetará o contrato de trabalho.

O sucessor, *inter vivos* ou *causa mortis*, responde, em qualquer circunstância, pelos débitos trabalhistas.

O fato é que, conquanto a prova da sucessão empresarial não exija formalidade especial, tem necessariamente que levar em conta os elementos que integram a atividade empresarial: ramo de negócio, ponto, clientela, móveis, máquinas, organização e empregados.

Se, por exemplo, uma empresa vier a ocupar um imóvel onde funcionava uma outra empresa que atua no mesmo ramo, sem que a segunda tenha os mesmos empregados e a mesma organização da primeira empresa que lá funcionava, não há que se falar em sucessão empresarial. A simples aquisição de um imóvel, sem que haja continuidade na prestação dos serviços pelos mesmos empregados, não dá ensejo à configuração da Sucessão Empresarial ou da Sucessão Trabalhista.

Outro exemplo de alteração na estrutura jurídica de uma empresa é a alteração de seu quadro societário, ou a mudança da razão social, por exemplo.

### Da responsabilidade solidária por créditos trabalhistas:

Com a reforma trabalhista, a responsabilidade solidária entre empresas se dá pela existência de grupo econômico. É dos empregados o dever de comprovar que as empresas têm interesses comuns e atuações conjuntas.

As empresas que têm sócios comuns mas que as atividades não são correlatas, poderão ter seus fundos de investimentos resguardados.

A responsabilidade solidária está amparada tanto pelo Código Civil quanto pela própria CLT, conforme dispositivos abaixo:

**Art. 264, CC.** *Há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda.*

**Art. 942, CC.** *Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação."*

### Quanto ao sócio retirante

#### ATENÇÃO PARA A INCLUSÃO DO ARTIGO PELA REFORMA TRABALHISTA

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

- I - a empresa devedora;
- II - os sócios atuais; e
- III - os sócios retirantes

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

O sócio retirante responde de forma subsidiária pelas obrigações no período em que figurou como sócio até dois anos da modificação do contrato.

Por ser de forma subsidiária, o empregado deve seguir o seguinte benefício de ordem:

- 1º da empresa devedora;
- 2º dos sócios atuais e
- 3º sócios retirantes.

### Questões

**01. (TRT - 7ª Região (CE) - Analista Judiciário - Área Judiciária – CESPE/2017)** A empresa A adquiriu a empresa B, que pertencia ao mesmo grupo econômico da empresa C, a qual não foi adquirida pela empresa A. Meses depois, a empresa A foi surpreendida com reclamação trabalhista de um empregado da empresa C, o qual requereu a condenação solidária das empresas A e B sob o fundamento de que, na época da compra da empresa B pela empresa A, a empresa C era reconhecidamente inidônea.

Nessa situação, o pedido de condenação está

(A) correto, porque o simples fato de as empresas pertencerem ao mesmo grupo econômico é suficiente para a condenação solidária em qualquer caso de sucessão trabalhista.

(B) errado, porque a empresa C não foi adquirida pela empresa A, de modo que esta não responde pelos débitos trabalhistas daquela.

(C) correto, porque as empresas A e B são responsáveis solidariamente pelas condenações da empresa C face à sucessão trabalhista operada.

(D) errado, porque a única hipótese de condenação solidária na sucessão trabalhista seria diante da comprovação de fraude na sucessão.

**02. (TRT - 21ª Região (RN) - Analista Judiciário - Área Judiciária – FCC/2017)** Considerando as diversas hipóteses de responsabilização pelos direitos trabalhistas dos empregados, previstas em lei,

(A) o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a ordem de preferência estabelecida em lei: a empresa devedora, os sócios atuais e os sócios retirantes.

(B) as empresas integrantes do grupo econômico, por se caracterizarem como empregador único, com interesses e atuação conjunta, têm responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

(C) a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas dos empregados da contratada, desde que os serviços terceirizados sejam determinados e específicos.

(D) o sócio retirante responderá de forma exclusiva quando comprovada fraude na alteração societária para sua saída, ainda que tenha havido a correta averbação da modificação do contrato.

(E) a empresa sucedida responderá subsidiariamente com a empresa sucessora, quando ficar comprovada fraude na transferência da empresa.

**03. (TST - Técnico Judiciário – Área Administrativa – FCC/2017)** De acordo com a nova redação dada à CLT, por força da Lei nº 13.467/2017, para a caracterização de grupo econômico e, conseqüentemente, sua responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes da relação de emprego, deve ser considerado, dentre outros requisitos, a

(A) mera identidade de sócios.

(B) demonstração do interesse independente do grupo.

(C) efetiva comunhão de interesses, desde que não ligados a meramente financeiro.

(D) atuação autônoma das empresas integrantes do grupo.

(E) existência de personalidade jurídicas próprias e, as empresas estiverem sob a direção, controle ou administração de outra empresa do grupo.

## Respostas

### 01. Resposta: C

A empresa C, por ser reconhecida inidônea, portanto, fica caracterizada como fraude na transferência. Sendo assim, conforme o artigo 448-A, em seu parágrafo único, as empresas responderão de forma SOLIDÁRIA.

### 02. Resposta: A

Artigo 10-A.

#### **DICA DE MEMORIZAÇÃO:**

**INCA** caracteriza grupo econômico:

**IN**teresse integrado;

**Comunhão** de interesses

**Atuação** conjunta das empresas.

### 03. Resposta: E

A resposta encontra respaldo no artigo 2º, §3º, CLT



## Terceirização e flexibilização.

Vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados a sua atividade-meio. Fala-se em terceirização, subcontratação, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria, etc.

Entende-se que terciarização é vocábulo não contido nos dicionários e que seria um neologismo. *Terciariu* seria originário do latim, proveniente do ordinal três.

Argumenta-se que o correto seria o termo *terciarização*, em razão de que o setor terciário na atividade produtiva seria o setor de serviços, pois o primário corresponderia à agricultura e o secundário, à indústria.

O uso da denominação *terceirização* poderia ser justificado como decorrente da palavra latina *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro.

A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos.

Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens,

como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários.

### **Flexibilizar x Terceirizar<sup>10</sup>**

*“O que é “flexibilizar” e “terceirizar”?”*

De acordo com Orlando Teixeira da Costa, *“a flexibilidade laboral é o instrumento ideológico neoliberal e pragmático de que vêm se servindo os países de economia de mercado, para que as empresas possam contar com os mecanismos jurídicos capazes de compatibilizar seus interesses e os dos seus trabalhadores, tendo em vista a conjuntura econômica mundial, caracterizada pelas rápidas e contínuas flutuações do sistema econômico, pelo aparecimento de novas tecnologias e outros fatores que exigem ajustes rápidos inadiáveis”.*

O mecanismo jurídico mais usual, utilizado pela flexibilidade laboral, tem sido a substituição da tutela legal do trabalhador, pela tutela sindical, possibilitando a derrogação de normas de proteção do hipossuficiente. Dessa forma, têm sido postergados direitos trabalhistas tradicionais como a estabilidade no emprego, a limitação do horário de trabalho, as formas de contratação permanente, a superação do direito adquirido do trabalhador sempre que a produção econômica o exigir, tudo gerando o revigoramento do poder protestativo do empregador.

Já a terceirização é apresentada por muitos, entre os quais, Haroldo Malheiros Duclerc Verçosa, como *“uma alternativa de “Flexibilidade Empresarial”, definindo-a como “horizontalização” da atividade econômica, segundo a qual muitas grandes empresas estão transferindo para outras uma parte das funções até então por elas diretamente exercidas, concentrando-se, progressivamente, em rol de atividades cada vez mais restrito”.*

#### **Atenção!**

**Observar as inovações trazidas pela Lei 13.429/2017.**

### ***Quais as consequências da aprovação da terceirização da mão de obra?<sup>11</sup>***

A lei que trata da terceirização da mão de obra em uma empresa foi aprovada (Lei 13.429/2017). Trata-se de tema delicado do ponto de vista do choque de forças entre centrais sindicais, empregadores (prestadores de serviços) e tomadoras de serviços.

Toda empresa, ao perseguir seus objetivos econômicos, pode contar com uma força de trabalho própria e com a atuação de outras empresas prestadoras de serviços (e, às vezes, até de profissionais autônomos).

Aspectos envolvendo a terceirização com cessão de mão de obra, contudo, por estarem próximos de uma relação direta com a tomadora de serviços, geraram muitas situações de insegurança jurídica para todas as partes envolvidas.

Na década de setenta do século passado, houve a criação de uma lei para regular a figura bem específica do empregado temporário (Lei nº. 6.019/1974), que nada mais é do que a contratação de uma empresa especializada em cessão de empregados para atender à necessidade de substituição dos trabalhadores da tomadora ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

Com isso, a modalidade de empregado temporário permite à tomadora a substituição da mão de obra própria por outra, terceirizada, em prazo determinado. Apesar dessa regulação pontual, as empresas tomadoras de serviços enfrentavam outras dificuldades operacionais nas situações não contempladas na legislação, sobretudo a de saber quais os limites na contratação de força de mão de obra de outras empresas sem que se configurasse vínculo trabalhista entre a tomadora dos serviços e os empregados cedidos pela prestadora.

Por ausência de regras claras sobre essa modalidade de contratação mais ampla, a Justiça do Trabalho analisava as situações em busca de eventuais fatores suficientes para caracterizar o vínculo direto de emprego e acabou por construir um critério de classificação que, por fim, restou sendo aplicado de forma quase mecânica: se o trabalhador cedido estivesse na contratante e desenvolvesse funções relacionadas à atividade fim da empresa, então se presumiria o vínculo.

Pois bem, os projetos que estavam sendo noticiados com muita atenção pela imprensa e que pretendiam estabelecer regras mais claras sobre a contratação de mão de obra terceirizada se valeram

<sup>10</sup> SAMPAIO, Ricardo. *Terceirização e Flexibilização*. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/5184915>.

<sup>11</sup> ANDRADE, José Maria Arruda de. *ESTADO DA ECONOMIA - Quais as consequências da aprovação da terceirização da mão de obra?* Revista Consultor Jurídico, 23 de abril de 2017, 11h22. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-abr-23/estado-economia-quais-consequencias-aprovacao-terceirizacao-mao-obra>.

da técnica ou estratégia de alterar, justamente, a lei da década de 1974, que apenas tratava da específica figura do contrato temporário, como forma de albergar outras situações de terceirização que seriam consideradas juridicamente válidas.

Havia um projeto do Senado que estipulava uma série de limitações ao exercício da terceirização e estava prestes a ser aprovado, quando a Câmara dos Deputados retomou outro projeto mais antigo, do governo Fernando Henrique Cardoso, e o aprovou. Esse último projeto (PL nº 4.302/98), com três vetos presidenciais, acabou sancionado e promulgado como Lei 13.429/2017, que inseriu e revogou trechos da antiga lei.

Uma característica fundamental da lei, tal como se encontra atualmente, é a existência de dois regimes jurídicos distintos; de um lado, a contratação de trabalhador temporário (uma situação bem específica e pontual), e, de outro, a contratação de empresa que presta serviços a terceiros.

**A principal inovação legislativa foi, sem dúvida, a permissão legal da terceirização das funções exercidas pelos empregados de uma empresa independentemente da natureza da atividade (fim ou meio).**

A responsabilidade da tomadora de serviços, em relação as dívidas relacionadas aos terceirizados, é subsidiária, o que significa que a tomadora só poderá ser obrigada a pagar aqueles valores devidos pela cedente de mão de obra que não honrar seus débitos. Havia o temor das empresas de que se adotasse o regime de responsabilidade solidária, mais gravoso, em que não se impõe a ordem de preferência na cobrança de débitos.

A quarteirização (subcontratação de trabalhadores de uma outra empresa) foi admitida expressamente pela lei, quando se trata de contratação de empresas prestadoras de serviços a terceiros.

Em relação ao regime do trabalho temporário, houve o aumento do prazo máximo de contrato de trabalhador temporário (180 dias, prorrogáveis por, no máximo, mais 90 dias, ambos não necessariamente consecutivos).

Pontos sensíveis nessa alteração legislativa podem ser assinalados e têm sido alvo de acalorados debates. Com a atual configuração legal, pode haver tratamento desigual entre os trabalhadores terceirizados e aqueles que são da própria empresa tomadora de serviços. Há uma garantia mínima de garantia das condições de segurança, higiene e salubridade dos terceirizados, mas o atendimento médico, ambulatorial e de refeição disponíveis aos empregados da contratante será obrigatório tão somente no caso de trabalhadores temporários, sendo facultativo nos casos de contratação de empresa prestadora a terceiros.

Há, ainda, um fator sindical em jogo. Os funcionários terceirizados serão vinculados a sindicatos da atividade de sua empresa original e não os daquela em que ele exercer a função (um empregado cedido a uma instituição financeira, portanto, estará vinculado ao sindicato das empresas cedentes de mão de obra temporária, por exemplo).

Como balanço crítico da inovação legislativa, pode-se afirmar que a segurança jurídica e a expectativa de aumento de produtividade representam o maior avanço desta medida.

Os tomadores de serviços e os respectivos prestadores, contudo, ainda enfrentarão certas questões que se põem, como a pressão de sindicatos, já que as salvaguardas dos terceirizados previstas na lei são genéricas.

Há, ainda, pontos a serem aprofundados, como a possibilidade de uso da terceirização por sociedades de economia mista ou empresas públicas, quando essas desenvolvem atividade econômica típica da iniciativa privada (art. 173, II da Constituição) e os limites da prestação de serviços realizada diretamente ou também por sócio da empresa cedente, já que nem todas representam terceirização propriamente dita.

Por fim, podemos lembrar que, desde os economistas políticos clássicos, no capitalismo, as principais tensões se apresentam entre as duas principais categorias de agentes, os trabalhadores e aqueles que invertem seu dinheiro em capital, em prol de uma atividade econômica (capitalistas).

Os enfrentamentos e tensões entre as duas classes está no cerne da economia e do direito. Mesmo em épocas em que se falava em produzir regras que assegurassem a livre iniciativa, essa liberdade nunca foi total, tanto que as primeiras leis a regular as relações de trabalho o fizeram no sentido de se proibir a vadiagem e o pagamento acima de determinado valor (salário máximo), com pena para os que recebessem acima de tal valor e para os que o pagassem.

Intervenções legislativas e busca por ampliação de direitos e liberdades estão na história do direito. Certamente, a legislação trabalhista brasileira impõe uma série de dificuldades e custos à atividade empresarial. Não há dúvidas que muitas fraudes trabalhistas são cometidas diuturnamente.

O vácuo normativo acerca dos limites da licitude da contratação de terceirizados por parte das empresas acabou sendo preenchido por jurisprudência (Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho), o que nem sempre é o melhor caminho para se regrar condutas. Em situações como essas, a falta de previsibilidade econômica e de segurança jurídica acabavam por criar péssimo cenário de investimento.

Nesse sentido, não há dúvida que as inovações legais contribuem para criar alguns parâmetros mínimos para o tema.

Há, contudo, que se observar se o instrumento legal será utilizado para permitir a terceirização de setores de uma empresa ou se será alvo apenas de um planejamento antissindical, ao se afastar sindicatos mais estruturados, e de custos, ao se ganhar na escala pelo tratamento diferenciado entre empregados e terceirizados.

Segue abaixo a Lei 13.429/2017:

### **LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017**

*Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.*

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, o parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei.” (NR)

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

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

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

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

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

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

- a) (revogada);
- b) (revogada);
- c) (revogada);
- d) (revogada);
- e) (revogada);
- f) (revogada);

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

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

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

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

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

I - qualificação das partes;

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - prazo da prestação de serviços;

IV - valor da prestação de serviços;

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

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

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

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

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

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

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

§ 3º (VETADO).

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

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

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

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

“Art. 11. ....

Parágrafo único. (VETADO).” (NR)

“Art. 12. (VETADO).” (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C:

“Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

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

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

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

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

II - registro na Junta Comercial;

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

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

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

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

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

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

“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

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

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

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

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

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

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

- I - qualificação das partes;
- II - especificação do serviço a ser prestado;
- III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;
- IV - valor.”

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

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

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

“Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 31 de março de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER

### Questões

**01. (CRF/DF - Analista I – Advogado – IADES/2017).** A respeito de terceirização no direito do trabalho e considerando as Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, assinale a alternativa correta.

(A) A contratação de trabalhadores por empresa interposta é legal e forma vínculo direto do trabalhador com o tomador dos serviços.

(B) A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal e forma vínculo direto do trabalhador com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário.

(C) A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, gera vínculo de emprego entre o trabalhador e os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional.

(D) Forma vínculo de emprego entre o trabalhador e o tomador a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

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

**02. (PGE/AC – Procurador – FMP Concursos/2017)** De acordo com a Lei nº 13.429, de 31.03.2017, em relação ao contrato de trabalho temporário firmado com o mesmo empregador, é CORRETO afirmar que

(A) não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, podendo ser prorrogado por até noventa dias.

(B) não poderá exceder ao prazo de duzentos e setenta dias, podendo ser prorrogado por até trinta dias.

(C) não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, sem possibilidade de prorrogação.

(D) poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, podendo ser prorrogado por igual prazo.

(E) não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, podendo ser prorrogado por igual prazo por ato do Ministério do Trabalho.

### Respostas

**01. Resposta: B**

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DÉJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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

## 02. Resposta: A.

Art. 10 da Lei 13.429/17. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de 180 dias, consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.



### *Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características.*

O contrato de trabalho é o acordo expresso ou tácito que corresponde à uma relação de emprego. De acordo com o ilustríssimo Sergio Pinto Martins<sup>12</sup>, *contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. E continua: Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário, etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, a espécie.*

### **Conceito de contrato individual do trabalho e Legislação aplicável:**

#### **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS - CLT**

#### **TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS**

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

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.

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

#### **ATENÇÃO!**

#### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

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

#### **ATENÇÃO!**

#### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

**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.**

<sup>12</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31ª edição. São Paulo: Atlas, 2015, p. 94.

§ 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)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

**§ 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.**

### **ATENÇÃO!**

#### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

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

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

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.

Art. 446 – (Revogado).

Art. 447 - Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade.

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

### **ATENÇÃO!**

#### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

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

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

Art. 449 - Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

§ 1º Na falência e na concordata, constituirão crédito privilegiado a totalidade dos salários devidos ao empregado e um terço das indenizações a que tiver direito, e crédito quirografário os restantes dois terços.

§ 1º - Na falência constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito.

§ 2º - Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e consequente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

Art. 450 - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

### **ATENÇÃO!**

#### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

**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.**

Art. 453 - No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

§ 1º (Revogado).

§ 2º O ato de concessão de benefício de aposentadoria a empregado que não tiver completado 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, ou trinta, se mulher, importa em extinção do vínculo empregatício.

Art. 454 - Na vigência do contrato de trabalho, as invenções do empregado, quando decorrentes de sua contribuição pessoal e da instalação ou equipamento fornecidos pelo empregador, serão de propriedade comum, em partes iguais, salvo se o contrato de trabalho tiver por objeto, implícita ou explicitamente, pesquisa científica.

Parágrafo único. Ao empregador caberá a exploração do invento, ficando obrigado a promovê-la no prazo de um ano da data da concessão da patente, sob pena de reverter em favor do empregado da plena propriedade desse invento.

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

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

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

Parágrafo único. A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

### **ATENÇÃO!**

#### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

**Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.**

**Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.**

**Contrato Individual do Trabalho** é o acordo tácito ou expresso, verbal ou escrito, por prazo determinado ou indeterminado, que corresponde a uma relação de emprego, que pode ser objeto de livre estipulação dos interessados em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção do trabalho, às convenções coletivas que lhe seja aplicável e as decisões de autoridades competentes.

Caracteriza-se toda vez que uma pessoa física prestar serviço não eventual a outra pessoa física ou jurídica, mediante subordinação hierárquica e pagamento de uma contraprestação denominada salário. (CLT, arts. 442 e 443, caput).

O contrato caracteriza-se, principalmente, pela vontade das partes.

O conceito de contrato de trabalho vem previsto no art. 442 da CLT: “*Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*”.

A análise do art. 443 da CLT é importante: “*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*” (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Assim, de qualquer maneira, pode-se resumir que o contrato de trabalho é o acordo, tácito ou expresso (verbal ou escrito), firmado por uma pessoa física (empregado) que se compromete a prestar serviços pessoalmente, com habitualidade, mediante remuneração, a outra pessoa física ou jurídica (empregador), a qual será responsável pela direção de seus serviços.

**A prova da existência do contrato de trabalho é realizada por meio das anotações constantes na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) do empregado.**

A CTPS é obrigatória para o exercício de qualquer emprego. As primeiras anotações são: admissão, função, salário, condição especial se houver, anotações complementares (aumento salarial, férias, alteração contratual, interrupção, suspensão e extinção).

**DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

*Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.*

**TÍTULO II**  
**DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO**  
**CAPÍTULO I**  
**DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL**  
**SEÇÃO I**  
**DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Art. 13 A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

§ 1º O disposto neste artigo aplica-se, igualmente, a quem:

I - proprietário rural ou não, trabalhe individualmente ou em regime de economia familiar, assim entendido o trabalho dos membros da mesma família, indispensável à própria subsistência, e exercido em condições de mútua dependência e colaboração;

II - em regime de economia familiar e sem empregado, explore área não excedente do módulo rural ou de outro limite que venha a ser fixado, para cada região, pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º A Carteira de Trabalho e Previdência Social e respectiva Ficha de Declaração obedecerão aos modelos que o Ministério do Trabalho e Previdência Social adotar.

§ 3º Nas localidades onde não for emitida a Carteira de Trabalho e Previdência Social poderá ser admitido, até 30 (trinta) dias, o exercício de emprego ou atividade remunerada por quem não a possua, ficando a empresa obrigada a permitir o comparecimento do empregado ao posto de emissão mais próximo.

§ 4º Na hipótese do § 3º:

I - o empregador fornecerá ao empregado, no ato da admissão, documento do qual constem a data da admissão, a natureza do trabalho, o salário e a forma de seu pagamento.

II - se o empregado ainda não possuir a carteira na data em que for dispensado, o empregador lhe fornecerá atestado de que conste o histórico da relação empregatícia.

**SEÇÃO II**  
**DA EMISSÃO DA CARTEIRA**

Art. 14 A Carteira de Trabalho e Previdência Social será emitida pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou, mediante convênio, pelos órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta.

Parágrafo único - Inexistindo convênio com os órgãos indicados ou na inexistência destes, poderá ser admitido convênio com sindicatos para o mesmo fim.

Art. 15 Para obtenção da Carteira de Trabalho e Previdência Social o interessado comparecerá pessoalmente ao órgão emissor, onde será identificado e prestará as declarações necessárias.

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

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

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

III - nome, idade e estado civil dos dependentes;

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

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

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

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

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

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

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

Art. 18. (Revogado).

Art. 19. (Revogado).

Art. 20 As anotações relativas a alteração do estado civil e aos dependentes do portador da Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) e somente em sua falta, por qualquer dos órgãos emitentes.

Art. 21 Em caso de imprestabilidade ou esgotamento do espaço destinado a registros e anotações, o interessado deverá obter outra carteira, conservando-se o número e a série da anterior.

Art. 22 (Revogado).

Art. 23 (Revogado).

Art. 24 (Revogado).

### **SEÇÃO III DA ENTREGA DAS CARTEIRAS DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Art. 25 As Carteiras de Trabalho e Previdência Social serão entregues aos interessados pessoalmente, mediante recibo.

Art. 26 Os sindicatos poderão, mediante solicitação das respectivas diretorias incumbir-se da entrega das Carteiras de Trabalho e Previdência Social pedidas por seus associados e pelos demais profissionais da mesma classe.

Parágrafo único - Não poderão os sindicatos, sob pena das sanções previstas neste Capítulo cobrar remuneração pela entrega das Carteiras de Trabalho e Previdência Social, cujo serviço nas respectivas sedes será fiscalizado pelas Delegacias Regionais ou órgãos autorizados.

Art. 27 (Revogado).

Art. 28 (Revogado).

### **SEÇÃO IV DAS ANOTAÇÕES**

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

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

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

- a) na data-base;
- b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;
- c) no caso de rescisão contratual; ou

d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

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

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

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

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

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

Art. 32 As anotações relativas a alterações no estado civil dos portadores de Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas mediante prova documental. As declarações referentes aos dependentes serão registradas nas fichas respectivas, pelo funcionário encarregado da identificação profissional, a pedido do próprio declarante, que as assinará.

Parágrafo único. As Delegacias Regionais e os órgãos autorizados deverão comunicação ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra todas as alterações que anotarem nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social.

Art. 33 As Anotações nas fichas de declaração e nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social serão feitas seguramente sem abreviaturas, ressaltando-se no fim de cada assentamento as emendas. Entrelinhas quaisquer circunstâncias que possam ocasionar dúvidas.

Art. 34 Tratando-se de serviço de profissionais de qualquer atividade, exercido por empreitada individual ou coletiva, com ou sem fiscalização da outra parte contratante, a carteira será anotada pelo respectivo sindicato profissional ou pelo representante legal de sua cooperativa.

Art. 35. (Revogado).

## **SEÇÃO V DAS RECLAMAÇÕES POR FALTA OU RECUSA DE ANOTAÇÃO**

Art. 36 Recusando-se a empresa fazer às anotações a que se refere o art. 29 ou a devolver a Carteira de Trabalho e Previdência Social recebida, poderá o empregado comparecer, pessoalmente ou intermédio de seu sindicato perante a Delegacia Regional ou órgão autorizado, para apresentar reclamação.

Art. 37 No caso do art. 36, lavrado o termo de reclamação, determinar-se-á a realização de diligência para instrução do feito, observado, se for o caso o disposto no § 2º do art. 29, notificando-se posteriormente o reclamado por carta registrada, caso persista a recusa, para que, em dia e hora previamente designados, venha prestar esclarecimentos ou efetuar as devidas anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou sua entrega.

Parágrafo único. Não comparecendo o reclamado, lavrar-se-á termo de ausência, sendo considerado revel e confesso sobre os termos da reclamação feita, devendo as anotações serem efetuadas por despacho da autoridade que tenha processado a reclamação.

Art. 38 Comparecendo o empregador e recusando-se a fazer as anotações reclamadas, será lavrado um termo de comparecimento, que deverá conter, entre outras indicações, o lugar, o dia e hora de sua lavratura, o nome e a residência do empregador, assegurando-se-lhe o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do termo, para apresentar defesa.

Parágrafo único - Findo o prazo para a defesa, subirá o processo à autoridade administrativa de primeira instância, para se ordenarem diligências, que completem a instrução do feito, ou para julgamento, se o caso estiver suficientemente esclarecido.

Art. 39 Verificando-se que as alegações feitas pelo reclamado versam sobre a não existência de relação de emprego ou sendo impossível verificar essa condição pelos meios administrativos, será o processo encaminhado a Justiça do Trabalho ficando, nesse caso, sobrestado o julgamento do auto de infração que houver sido lavrado.

§ 1º - Se não houver acordo, a Junta de Conciliação e Julgamento, em sua sentença ordenará que a Secretaria efetue as devidas anotações uma vez transitada em julgado, e faça a comunicação à autoridade competente para o fim de aplicar a multa cabível

§ 2º - Igual procedimento observar-se-á no caso de processo trabalhista de qualquer natureza, quando for verificada a falta de anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social, devendo o Juiz, nesta hipótese, mandar proceder, desde logo, àquelas sobre as quais não houver controvérsia.

## **SEÇÃO VI DO VALOR DAS ANOTAÇÕES**

Art. 40 As Carteiras de Trabalho e Previdência Social regularmente emitidas e anotadas servirão de prova nos atos em que sejam exigidas carteiras de identidade e especialmente:

I - Nos casos de dissídio na Justiça do Trabalho entre a empresa e o empregado por motivo de salário, férias ou tempo de serviço;

II - Perante a Previdência Social, para o efeito de declaração de dependentes;

III - Para cálculo de indenização por acidente do trabalho ou moléstia profissional.

## **SEÇÃO VII DOS LIVROS DE REGISTRO DE EMPREGADOS**

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

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

Art. 42 (Revogado).

Art. 43 (Revogado).

Art. 44 (Revogado).

Art. 45 (Revogado).

Art. 46 (Revogado).

### **ATENÇÃO!**

#### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

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

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

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

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

Art. 48 As multas previstas nesta Seção serão aplicadas pela autoridade de primeira instância no Distrito Federal, e pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos Estados e no Território do Acre.

## SEÇÃO VIII DAS PENALIDADES

Art. 49 Para os efeitos da emissão, substituição ou anotação de Carteiras de Trabalho e Previdência Social, considerar-se-á, crime de falsidade, com as penalidades previstas no art. 299 do Código Penal:

I - Fazer, no todo ou em parte, qualquer documento falso ou alterar o verdadeiro.

II - Afirmar falsamente a sua própria identidade, filiação, lugar de nascimento, residência, profissão ou estado civil e beneficiários, ou atestar os de outra pessoa.

III - Servir-se de documentos, por qualquer forma falsificados.

IV - falsificar, fabricando ou alterando, ou vender, usar ou possuir Carteira de Trabalho e Previdência Social assim alteradas.

V - Anotar dolosamente em Carteira de Trabalho e Previdência Social ou registro de empregado, ou confessar ou declarar em juízo ou fora dele, data de admissão em emprego diversa da verdadeira.

Art. 50 Comprovando-se falsidade, quer nas declarações para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social, quer nas respectivas anotações, o fato será levado ao conhecimento da autoridade que houver emitido a carteira, para fins de direito.

Art. 51 Incorrerá em multa de valor igual a 3 (três) vezes o salário-mínimo regional aquele que, comerciante ou não, vender ou expuser à venda qualquer tipo de carteira igual ou semelhante ao tipo oficialmente adotado.

Art. 52 O extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social por culpa da empresa sujeitará esta à multa de valor igual à metade do salário mínimo regional.

Art. 53 A empresa que receber Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotar e a reter por mais de 48 (quarenta e oito) horas ficará sujeita à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional

Art. 54 A empresa que, tendo sido intimada, não comparecer para anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeita à multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional.

Art. 55 - Incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional a empresa que infringir o art. 13 e seus parágrafos.

Art. 56 - O sindicato que cobrar remuneração pela entrega de Carteira de Trabalho e Previdência Social ficará sujeito à multa de valor igual a 3 (três) vezes o salário-mínimo regional.

### **Características ou requisitos do contrato individual de trabalho:**

Conforme ensinamentos de Alice Monteiro de Barros o contrato de trabalho possui as seguintes características:

a) **Bilateral ou Sinalagmático:** Pois envolve obrigações tanto do Empregador quanto do empregado, tendo reciprocidade no conjunto de prestações. É celebrado apenas entre duas pessoas: empregado e empregador, não existindo a participação de terceiro nessa relação. Sinalagmático no sentido que as partes se obrigam entre si, com a satisfação de prestações recíprocas, no conjunto das prestações;

b) **Consensual:** Pois depende da manifestação de vontade (expressa ou tácita), não exigindo formalidade ou solenidade para manifestação da vontade. Livre consentimento entre Empregador e empregado;

c) **Comutativo:** As prestações são conhecidas desde o início da contratação. A um dever do empregado corresponde um dever do empregador;

d) **Oneroso:** Pela prestação do empregado, corresponde uma remuneração paga pelo Empregador;

e) **Trato Sucessivo:** É a continuidade no tempo, de forma que não é instantâneo, ainda que por prazo determinado;

f) **Intuito Personae:** Possui caráter pessoal com relação ao empregado, somente este empregado pode prestar a prestação de serviços. Para o Empregador não se exige o caráter da personalidade;

g) **Informal:** Não requer forma, podendo ser verbal ou até mesmo tácito. Havendo consenso entre as partes, mesmo verbalmente, o contrato de trabalho está acordado.

De acordo com Sergio Pinto Martins o contrato de trabalho é espécie de negócio jurídico, e como qualquer negócio jurídico, o contrato de trabalho deve respeitar as condições determinadas pelo Artigo 104 do Código Civil, que exige para sua validade **agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.**<sup>13</sup>

**Negócio Jurídico** é a declaração de vontade da pessoa para adquirir, modificar, alterar ou extinguir uma relação jurídica.

**Agente Capaz:** No Direito do Trabalho, o inciso XXXIII do Artigo 7º da Constituição Federal proíbe o trabalho do menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

**Objeto Lícito:** Haveria objeto ilícito quando fosse contratado um empregado para por exemplo fazer apostas de jogo do bicho, trabalhar num prostíbulo ou para vender drogas, etc.;

**Forma:** O contrato de trabalho não tem necessariamente uma forma para ser realizado. Pode tanto ser feito por escrito como verbalmente (Artigo 443 da CLT). Lembrando que qualquer contrato pode ser feito verbalmente, bastando haver o ajuste entre as partes.

**Observação:**<sup>14</sup> Algumas normas estabelecem que o contrato de trabalho tem que ser necessariamente escrito, como o do atleta profissional de futebol, o de artistas (Artigo 9º da Lei Nº 6.533/78), o de aprendizagem (artigo 428 da CLT) e o contrato de trabalho temporário (Artigo 11 da Lei Nº 6.019/74). O contrato entre a empresa tomadora de serviços e a empresa de trabalho temporário também tem de ser feito, necessariamente, por escrito.

O ajuste das disposições contratuais pode ser tácito (Artigo 443 da CLT), mesmo que as partes não façam nenhum arranjo claro, inequívoco, nenhum entendimento direto e taxativo. O acordo tácito mostra que o contrato de trabalho pode ser decorrente dos fatos, sem que exista nenhum ajuste entre as partes. Com a continuidade da prestação de serviços, revela-se a vontade, a concordância na pactuação do contrato de trabalho. Quando o empregador não se opõe à prestação de serviços feita pelo empregado e utiliza-se do serviço deste, pagando-lhe salário, está evidenciado o contrato de trabalho acordado tacitamente.

É possível que haja a contratação de um grupo de empregados ao mesmo tempo. É o que se denomina contrato de equipe e que costuma ocorrer com a contratação de uma banda, em que o grupo todo é contratado para prestar serviços. O contrato de equipe não deixa de ser um contrato individual.

### **Classificação do contrato individual de trabalho:**

Conforme o art. 443, CLT os contrato de trabalho se classificam em tácito ou expresso; verbal ou escrito; indeterminado ou determinado; ou para prestação de trabalho inermitente:

**a) Contrato tácito:** no contrato tácito, a reiteração na prestação de serviços pelo obreiro ao empregador, sem oposição do empregador, caracteriza ajuste tácito.

**b) Contrato expresso:** é o que foi acordado de forma clara, precisa, sendo todas as cláusulas e condições previamente acordadas. Pode ser verbal ou escrito.

**c) Contrato escrito:** a simples assinatura da CTPS já caracteriza um contrato escrito – art. 29 CLT. Como também pode ser firmado um contrato por escrito.

**d) Contrato verbal:** em função da informalidade, o art. 443 admite o contrato verbal.

**Quanto à Duração há duas modalidades de contrato de trabalho:**

**e) Contrato por prazo indeterminado:** é a regra, tendo em vista o princípio da continuidade.

**f) Contrato por prazo determinado:** também denominado contrato a termo, é celebrado por tempo certo e determinado, ou pelo menos com previsão aproximada de término, como nos contratos de safra. Tendo em vista se tratar de uma exceção, somente pode ser celebrado nos casos permitidos em lei. (§1º art.443 CLT).

No entanto o mesmo artigo 443, porém em seu §2º só autoriza esse tipo de contrato nos casos **de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; atividades empresariais de caráter transitório e no contrato de experiência.**

<sup>13</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2012, páginas 105 – 109; Grifo nosso.

<sup>14</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2012, páginas 111 – 112; Grifo nosso.

Vale lembrar que mesmo nesses casos o prazo é limitado, como será visto a seguir.

O contrato por prazo determinado não poderá ser estipulado por período superior a 02(dois) anos, admitindo uma única prorrogação, dentro do prazo máximo estipulado (02 anos), assim à partir da segunda prorrogação em diante, o contrato será considerado por prazo indeterminado, lembrando que entre o final de um contrato por prazo determinado e o início do outro é necessário o intervalo de 06(seis) meses, sob pena de o segundo contrato ser considerado por prazo indeterminado, exceto se o fim do contrato se deu pelo fim da execução de serviços especializados ou certos acontecimentos alheio à vontade das partes (ex. safra).

Existe também o **contrato de experiência** que é uma modalidade do contrato por prazo determinado, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado.

Conforme determina o artigo 445, parágrafo único da CLT, o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias.

O artigo 451 da CLT determina que o contrato de experiência só poderá sofrer uma única prorrogação, desde que não ultrapasse o limite (90 dias) sob pena de ser considerado contrato por prazo indeterminado. O contrato de experiência deve ser estipulado por escrito.

Podemos concluir que para a existência do Contrato de Trabalho é necessário em um primeiro momento “**vontade das partes**”, essa vontade pode ser demonstrada tanto tacitamente como escrita. Essa relação pode ser objeto de livre estipulação dos interessados em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção do trabalho, às convenções coletivas que lhe seja aplicável e as decisões de autoridades competentes.

A CLT conceitua o **Contrato Individual de Trabalho** no Art. 442, ao dispor: “*Contrato Individual de Trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*”.

Para Renato Saraiva<sup>15</sup>, o **Contrato Individual de Trabalho** é o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física, denominada empregado, se compromete, mediante o pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar trabalho não eventual e subordinado em proveito de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador. (Grifo nosso)

São sujeitos do contrato de trabalho: o empregado e o empregador.

### Profissões Regulamentadas

São consideradas profissões regulamentadas aquelas cujo exercício se encontra regulado por títulos profissionais obrigatórios (Licença, Carteira Profissional, Cédula Profissional ou outro) que garantem a posse das competências necessárias.

### Questões

**01. (Prefeitura de Alumínio/SP – Procurador – VUNESP/2016)** Acerca do contrato individual de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que

(A) o contrato individual de trabalho corresponde ao acordo tácito e expresso, correspondente à relação de emprego.

(B) a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

(C) a alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará qualquer dos direitos dos empregados.

(D) o contrato individual de trabalho não poderá ser acordado tácita e expressamente, por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

(E) o contrato de trabalho por prazo determinado que, de forma expressa, for prorrogado uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

**02. (Câmara Municipal de Atibaia – Advogado – CAIP/IMES/2016)** Assinale a alternativa correta.

O contrato individual de trabalho possui características específicas. São elas:

(A) subordinação, impessoalidade, não eventualidade e remuneração.

(B) subordinação, pessoalidade, eventualidade e remuneração.

(C) subordinação, pessoalidade, não eventualidade e remuneração.

(D) insubordinação, pessoalidade, não eventualidade e remuneração.

<sup>15</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho – Material e Processual. Série Como se preparar para o Exame de Ordem – 1ª fase.* São Paulo: Editora Método, 2006; p. 25.

**03. (CRBIO 11ª Região – Analista/Advogado – VUNESP/2017)** O contrato individual de trabalho.

- (A) é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de trabalho.
- (B) poderá ser tácito ou expresso.
- (C) deve ser escrito.
- (D) poderá ser por prazo determinado ou indeterminado, a critério do empregador.
- (E) deve ser por prazo indeterminado, salvo quando se tratar do contrato de aprendizagem.

**04. (TRT/12R – Analista – FGV/2017)** Em relação aos contratos, as características que melhor se adequam ao contrato de trabalho são:

- (A) sinalagmático, comutativo e de trato sucessivo;
- (B) complexo, gratuito e de atividade;
- (C) unilateral, consensual e de direito privado;
- (D) de adesão, real e instantâneo;
- (E) oneroso, aleatório e *intuitu personae*.

**05. (Prefeitura de São José dos Campos – SP – Procurador – VUNESP/2017)** O contrato de trabalho poderá ser acordado

- (A) de forma tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito.
- (B) de forma tácita ou expressa, desde que seja por prazo indeterminado.
- (C) verbalmente ou por escrito, não se admitindo o acordo tácito.
- (D) verbalmente, exceto quando se tratar de contrato por prazo determinado.
- (E) tacitamente, desde que o empregado não seja menor de 18 anos.

## Respostas

### 01. Resposta: B.

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

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

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

D) Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado

E) Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo

### 02. Resposta: C.

De acordo com Ricardo Resende, São requisitos caracterizadores da relação de emprego

Trabalho prestado por pessoa física

Pessoalidade

Não eventualidade

Onerosidade

Subordinação

Alteridade

### 03. Resposta: B.

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

### 04. Resposta: A.

O contrato de trabalho pode ser classificado como sendo de Direito Privado (relação de particulares entre si), informal (ou não-solene, pois não se exige uma formalidade especial para o seu surgimento, podendo até mesmo ser verbal ou tácito), sinalagmático ou bilateral (envolve obrigações tanto do empregador quanto do empregado, havendo reciprocidade no conjunto de prestações: se por um lado o empregado tem o dever de colocar-se à disposição do empregador e o empregador tem o direito de exigir trabalho do empregado, por outro lado o empregador tem o dever de pagar salário e o empregado tem o direito de exigir esse salário), consensual (depende da manifestação de vontade, de um acordo entre as partes), comutativo (as partes têm conhecimento prévio dos deveres e direitos acordados; não pode haver

surpresa para as partes, ao contrário do contrato aleatório), oneroso (reciprocidade de direitos e deveres: pela prestação do empregado, corresponde uma remuneração paga pelo empregador; não se trata de um pacto gratuito; o trabalho filantrópico, gratuito, não se caracteriza em relação de emprego), de trato sucessivo (é a continuidade no tempo ainda que por prazo determinado; há um pacto de duração, por isso não pode ser instantâneo; a eventualidade é incompatível com a natureza da relação de emprego), *intuitu personae* (é personalíssimo, havendo um caráter pessoal em relação à figura do empregado; somente o empregado contratado pode prestar o serviço), de atividade (indica um núcleo de ação dinâmica que consiste na obrigação continuada de fazer).

### 05. Resposta: A

O gabarito desta questão encontra-se no artigo 443, CLT: “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”.



**Da alteração do contrato de trabalho: princípio informador; alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.**

A relação de emprego tem natureza contratual. Esse contrato possui regras legais a serem cumpridas, contudo, é possível haver acordo entre as partes, desde que não seja contrário ao ordenamento jurídico.

Via de regra, o contrato de trabalho visa proteger o empregado (que é visto como hipossuficiente na relação de emprego) e não pode ser alterado até seu término.

Porém, nessa regra cabe exceção! Há possibilidade de alterar o contrato de trabalho quando no curso do contrato ocorrem alterações socioeconômicas que torne inviável a manutenção das regras anteriormente ajustadas.

Exemplo: A regra é que o salário não pode ser reduzido! A exceção é que essa redução salarial pode ocorrer quando a empresa passa por dificuldades financeiras, passíveis de rescisões em massa. Nesse caso, se faz necessária a presença do sindicato na alteração contratual.

### 1- ALTERAÇÕES CONTRATUAIS SUBJETIVAS

As alterações subjetivas do contrato de trabalho ocorrem no polo passivo (empregador), por meio da sucessão trabalhista. A sucessão trabalhista se dá por meio de venda da empresa, repasse aos herdeiros, dentre outras formas.

A Consolidação das Leis do Trabalho foi expressa ao demonstrar que em caso de sucessão o contrato de trabalho permanece em vigor garantindo os direitos dos empregados. Observe que é garantido os direitos do empregado, independente da transformação sofrida pela empresa, vejamos:

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

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

### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

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

- I – a empresa devedora;**
- II – os sócios atuais; e**
- III – os sócios retirantes.**

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

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

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

## 2- ALTERAÇÕES CONTRATUAIS OBJETIVAS

As alterações contratuais objetivas são as que englobam as cláusulas contratuais ou circunstanciais, pois atingem o **conteúdo** do contrato de trabalho, modificando e afetando as cláusulas ajustadas no contrato.

Há alterações que decorrem de diplomas normativos do Estado. Como exemplos podemos citar: Constituição Federal, leis, medidas provisórias, sentenças normativas (alterações normativas heterônomas); e ainda, convenção, acordo e o contrato coletivos de trabalho (alterações normativas autônomas).

Há também as alterações meramente contratuais que são resultantes do exercício unilateral da vontade das partes, em geral, exclusivamente do empregador, como se passa em regra, com os dispositivos do regulamento empresarial.

Há ainda as alterações contratuais voluntárias são que advêm da vontade das partes, caracterizando-se como *unilaterais e bilaterais*.

A alteração contratual unilateral é aquela precedida pelo empregador, uma vez que em relação ao empregado não há qualquer possibilidade de o mesmo alterar seu contrato ou sua execução, sem o consentimento do empregador, já que não podemos ignorar dois fatores importantíssimos da relação laboral, quais sejam: subordinação jurídica e poder diretivo do empregador;

Bilaterais se decorrentes do consentimento de ambos, conforme disposto no art. 468, CLT.

No que tange às relações bilaterais, estas resultam de um novo ajuste contratual, consentido pelas partes, entretanto, o que devemos ter sempre em mente é o fato de que tais alterações apenas serão lícitas se não trouxer quaisquer prejuízos ao empregado, pois é vedada qualquer alteração prejudicial ainda que haja o consentimento do empregado, salvo o disposto no art. 7º, inciso VI, Constituição Federal: "*São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;*".

### **Alterações unilateral e bilateral:**

#### **Alteração unilateral**

Levando em consideração que quem dirige a prestação de serviço é o empregador, já que tem o poder diretivo, logo poderá de forma unilateral alterar o contrato de trabalho, no entanto essa alteração não pode trazer qualquer tipo de prejuízo ao empregado.

Ex.: horário de trabalho, local da prestação de serviço, função, etc.

#### **Transferência do Empregado – conceito, limitações e características:**

A **Transferência** do empregado decorre do *ius variandi* do empregador, consistente no poder que este tem de fazer pequenas modificações no contrato de trabalho, em razão de suas peculiaridades. Assim, pode o empregador transferir o operário, se atendidas certas condições previstas em lei.

A rigor, transferência poderia ser conceituada como o ato do empregador de modificar o local de trabalho do empregado, mudando-o de setor, de seção, de filial, etc.; porém, não é esse o conceito da lei.

Vale mencionar a súmula 29, TST: "*Empregado transferido, por ato unilateral do empregador para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte*".

A norma legal veda a transferência do empregado sem sua anuência para localidade diversa da que deu origem do contrato, todavia o artigo 469 §§ 1º, 2º e 3º da CLT estipulam exceções onde o empregador pode **transferir o empregado** de forma unilateral pelo empregador.

Para a transferência de empregado de confiança (gerente, diretor, empregado que tenha poderes para representar o empregador) não se exige como requisito a "*real necessidade de serviço*" de que trata a parte final do § 1º do art. 469 da CLT.

O fato de o empregado exercer cargo de confiança legitima a transferência, portanto não exime o empregador de pagar o adicional de 25% de transferência, caso seja provisória.

#### **Alteração bilateral - regra geral:**

Qualquer alteração do contrato de trabalho deverá obedecer aos requisitos impostos pelo artigo 468 da CLT.

a) mútuo consentimento- ambas as partes devem estar de acordo.

b) havendo alteração o empregado não sofra nenhum prejuízo, direta ou indiretamente, lembrando que esse prejuízo não é somente referente ao salário e sim tudo que engloba o contrato de trabalho, jornada de trabalho, vantagens, saúde, segurança, etc.

Atenção à inclusão dos parágrafos 1º e 2º, que descreveremos abaixo.

Havendo alguma alteração do contrato de trabalho que não esteja em conformidade com esses requisitos não produzirão qualquer efeito no contrato de trabalho.

#### **Jus variandi:**

Entende-se por *jus variandi* a possibilidade do empregador modificar determinada cláusula do contrato de trabalho, concretizando, de tal sorte, os poderes diretivo e organizacional que lhes são inerentes.

## **TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO CAPÍTULO III DA ALTERAÇÃO**

**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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

**§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**Art. 469** - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

**§1º** - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

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

**§ 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.

**Art. 470** - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

### **Questões**

**01. (TRT - 24ª REGIÃO (MS) - Técnico Judiciário - Área Administrativa – FCC/2017)** As alterações do contrato de trabalho são disciplinadas na Consolidação das Leis do Trabalho e a preocupação do legislador centrou-se nos aspectos das vontades das partes, da natureza da alteração e dos efeitos que esta gerará para determinar se será válida ou não. Em razão disso, excluem-se naturalmente da análise da legalidade as alterações obrigatórias, que são imperativamente impostas por lei ou por normas coletivas. No tocante às alterações do contrato de trabalho, estabelece a legislação vigente:

(A) Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, mesmo que resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.

(B) 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.

(C) É ilícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

(D) Mesmo que não haja necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento

suplementar, sempre superior a 25% dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

(E) É vedada, em qualquer hipótese, a transferência de empregados que exerçam cargo de confiança.

**02. (TRT - 11ª Região (AM e RR) - Analista Judiciário - Área Administrativa – FCC/2017)** No tocante à alteração do contrato de trabalho, considere:

I. Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

II. Considera-se alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

III. Ao empregador é vedado transferir o empregado com a mudança de seu domicílio, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato. Esta proibição estende-se para os empregados que exerçam cargo de confiança.

IV. Não é lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado, devendo ocorrer a rescisão contratual ante a previsão expressa da Consolidação das Leis do Trabalho.

Está correto o que se afirma APENAS em

- (A) I, III e IV.
- (B) II.
- (C) I, II e III.
- (D) I.
- (E) II, III e IV.

**03. (TRT - 2ª REGIÃO (SP) - Analista Judiciário - Área Administrativa – FCC/2017)** No tocante a alteração do contrato de trabalho, considere:

I. É lícita a transferência do empregado quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar.

II. Não se considera transferência a que não acarretar necessariamente mudança de domicílio do empregado.

III. Não se considera alteração unilateral do contrato de trabalho a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

IV. As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

Está correto o que consta em

- a) I e IV, apenas.
- b) I, II, III e IV.
- c) I e II, apenas.
- d) II, III e IV, apenas.
- e) I, II e III, apenas.

**04. (CRF – DF - Analista I – Advogado – IADES/2017)** Tendo em vista a Consolidação das Leis do Trabalho no que se refere ao assunto contrato individual de trabalho, assinale a alternativa correta.

(A) Mesmo em caso de necessidade de serviço, o empregador não poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato.

(B) As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregado.

(C) Ao empregador é permitido transferir o empregado, mesmo sem a anuência deste, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do domicílio dos empregados.

(D) 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 dessa garantia.

(E) Considera-se alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado retorne ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

**05. (TRT - 21ª Região (RN) - Analista Judiciário - Área Judiciária – FCC/2017)** Considerando as diversas hipóteses de responsabilização pelos direitos trabalhistas dos empregados, previstas em lei,

(A) o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada

a modificação do contrato, observada a ordem de preferência estabelecida em lei: a empresa devedora, os sócios atuais e os sócios retirantes.

(B) as empresas integrantes do grupo econômico, por se caracterizarem como empregador único, com interesses e atuação conjunta, têm responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

(C) a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas dos empregados da contratada, desde que os serviços terceirizados sejam determinados e específicos.

(D) o sócio retirante responderá de forma exclusiva quando comprovada fraude na alteração societária para sua saída, ainda que tenha havido a correta averbação da modificação do contrato.

(E) a empresa sucedida responderá subsidiariamente com a empresa sucessora, quando ficar comprovada fraude na transferência da empresa.

## Respostas

### 01. Resposta: B

A resposta desta questão encontra-se no artigo 468, §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*”.

### 02. Resposta: D

Das opções acima, apenas a I está correta, conforme a súmula 29, TST.

O item II está errado, pois NÃO SE CONSIDERA ALTERAÇÃO UNILATERAL, conforme o §1º do artigo 468, CLT.

Item III – a proibição NÃO SE ESTENDE aos empregados de confiança – artigo 469, §1º.

Item IV – é LÍCITA a transferência... – artigo 469, §2º.

### 03. Resposta: B

Todas as opções estão corretas e, fundamentam-se da seguinte forma:

Item I – artigo 469, §2º, CLT;

Item II – artigo 469, CLT;

Item III – artigo 468, §1º, CLT;

Item IV – artigo 470, CLT.

### 04. Resposta: D

A alternativa A está incorreta pois, em caso de necessidade de serviço o empregador pode transferir o empregado para localidade diversa – artigo 469, §2º, CLT.

Na alternativa B, não é por conta do empregado as despesas resultantes da transferência, mas sim do empregador – artigo 470, CLT.

A alternativa C está errada pois é VEDADO ao empregador transferir o empregado, sem a anuência dele – artigo 469, CLT.

A alternativa D está correta, nos moldes do artigo 468, CLT.

Por fim, a alternativa E está incorreta, pois NÃO SE CONSIDERA alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado retorne ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança – artigo 468, §1º.

### 05. Resposta: A

Fundamenta-se pelo artigo 10-A, “*O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência: I - a empresa devedora; II - os sócios atuais; e III - os sócios retirantes*”.



**Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção; hipóteses de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho.**

A **suspensão** do contrato de trabalho suspende os principais efeitos do contrato de trabalho, ou seja, o empregado deixa de prestar serviço e o empregador suspende a remuneração do empregado, mas o vínculo empregatício entre as partes não é rompido.

### Interrupção do contrato de trabalho:

Podemos dizer que a interrupção do contrato de trabalho ocorre quando o empregado suspende de forma temporária a prestação de serviço, mas continua recebendo sua remuneração normalmente, pois a principal característica da interrupção do contrato de trabalho é a continuidade da vigência de todas as obrigações contratuais.

### Caracterização:

### Hipótese de INTERRUPÇÃO do contrato de trabalho:

Encargos públicos específicos, como comparecimento judicial como jurado	<b>Art. 441 (CPP).</b> Nenhum desconto será feito nos vencimentos ou salário do jurado sorteado que comparecer à sessão do júri.
Encargos públicos específicos, como testemunha	<b>Art. 822</b> - As testemunhas não poderão sofrer qualquer desconto pelas faltas ao serviço, ocasionadas pelo seu comparecimento para depor, quando devidamente arroladas ou convocadas.
Encargos públicos específicos, comparecimento judicial da própria parte	Enunciado n. 155, TST- As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho, não serão descontadas de seus salários.
Afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidente do trabalho, até 15 dias.	
Os chamados descansos trabalhistas, desde que remunerados, tais como; intervalos interjornadas remunerados, descansos semanais remunerados, descansos em feriados e descanso anual (férias);	
Licença-maternidade da empregada gestante;	<b>Art. 392.</b> A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.
Aborto, durante afastamento até duas semanas	<b>Art. 395</b> - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.
Licença remunerada concedida pelo empregador	
Interrupção dos serviços na empresa, resultante de causas acidentais de força maior	<b>Art. 61</b> - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. <b>§ 3º</b> - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.
Hipóteses de afastamento remunerado	<b>Art. 473</b> - 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

	<p>II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;</p> <p>III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;</p> <p>IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;</p> <p>V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.</p> <p>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).</p> <p>VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.</p> <p>VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.</p> <p>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.</p> <p>X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;</p> <p>XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.</p>
<p>Por dois dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica (declarada na CTPS do empregado), sendo que a CLT, concede nove dias para o empregado professor, no caso de falecimento do cônjuge, pai, mãe ou filho;</p> <p>Até três dias consecutivos, em virtude de casamento; já no caso de empregado professor será de nove dias</p>	<p>Art. 320 - A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários.</p> <p><b>§ 3º</b> - Não serão descontadas, no decurso de 9 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho.</p>
<p>Por cinco dias, m face da licença paternidade</p>	<p>Art. 7º (CF) - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:</p> <p>XIX – licença paternidade, nos termos fixados em lei</p>
<p>Por um dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação de sangue devidamente comprovada;</p>	
<p>No período de apresentação ao serviço militar</p>	
<p>Nos dias em que o empregado estiver prestando vestibular, devidamente comprovado</p>	<p><b>Art. 473</b> - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:</p> <p>VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.</p>
<p>Quando tiver que comparecer a juízo</p>	<p><b>Art. 473, inciso VIII</b> - Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.</p>

### Efeitos da interrupção do contrato de trabalho:

O principal efeito da interrupção é a suspensão restrita das obrigações contratuais (prestar serviço e disponibilidade perante o empregador). Outros efeitos são as garantias, tais como: retorno do empregado

ao cargo ocupado após o fim da causa interruptiva (art. 471CLT), garantia do recebimento pelo empregado do salário e direitos alcançados ao retornar as atividades laborais.

*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.*

### **Prazo para retorno após a interrupção do contrato de trabalho:**

Ao encerrar a causa interruptiva, o empregado deve retornar as suas obrigações bilaterais do contrato imediatamente, os benefícios dados ao empregado não permitem ampliar tal prazo.

### **Hipóteses de SUSPENSÃO de contrato de trabalho:**

#### **a) Suspensão por motivo estranho a vontade do empregado:**

#### **b)**

Afastamento previdenciário, por motivo de doença, a partir do 16º dia (auxílio-doença).	<b>Art. 476</b> - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.
Afastamento previdenciário, por motivo de acidente do trabalho, a partir do 16º dia (auxílio-doença); Para prestação de serviço militar.	<b>Art. 4º, §1º</b> - Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.
Aposentadoria provisória, sendo o empregado considerado incapacitado para o trabalho.	<b>Art. 475</b> - 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. <b>SÚMULA Nº 160 - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ</b> - Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.
Para cumprimento do encargo público obrigatório.	<b>Art. 483</b> - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: <b>§ 1º</b> - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. <b>Art. 472</b> - 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.
Para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.	<b>Art. 476-A.</b> O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

### **ATENÇÃO!**

### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

**§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.**

**§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha**

própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- I – práticas religiosas;
- II – descanso;
- III – lazer;
- IV – estudo;
- V – alimentação;
- VI – atividades de relacionamento social;
- VII – higiene pessoal;
- VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (NR)

#### b) Suspensão por motivo lícito atribuível ao empregado:

Participação pacífica em greve	<b>Lei 7.783/89 - Art. 7º</b> Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.
Encargo público não obrigatório	<b>Art. 472</b> - 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. <b>Art. 483</b> - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: <b>§ 1º</b> - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.
Eleição para cargo de direção sindical	<b>Art. 543</b> - 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. <b>§ 2º</b> - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.
Eleição para cargo de diretor de sociedade anônima	<b>Sum. 269, TST</b> - O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço deste período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.
Licença não remunerada concedida pelo empregador a pedido do empregado, para resolver motivos particulares. Deve ser bilateral	<b>Súmula nº 51 do TST:</b> I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

#### c) Suspensão por motivo ilícito atribuível ao empregado:

- I) suspensão disciplinar- art. 474, CLT;
- II) suspensão de empregado estável ou garantia especial de emprego, para instauração de inquérito para apuração de falta grave, sendo julgada improcedente- art. 494, CLT; Súmula n. 197, STF.

#### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho:

O principal efeito é a suspensão das obrigações contratuais (pagar salário e prestar serviço), durante o período de suspensão. O empregado possui várias garantias ao final da suspensão tais como:

- a) a garantia de retorno do empregado ao cargo anterior ocupado, após o fim da suspensão (art. 471, CLT);
- b) a garantia do salário e dos direitos alcançados neste período do tempo;

c) a garantia da impossibilidade do rompimento do contrato de trabalho, por ato unilateral do empregador, ou seja, a dispensa injusta ou desmotivada no período da suspensão do contrato.

### **Prazo para retorno após a suspensão do contrato de trabalho:**

Com a sustação da causa suspensiva do contrato, deve o empregado retornar ao serviço e dar continuidade ao contrato de trabalho imediatamente, mas havendo inexistência de qualquer convocação empresarial expressa, pode-se considerar o prazo para retornar de 30 (trinta) dias, após a sustação da causa suspensiva (art. 472, parágrafo 1º, CLT), caso não retorne ao serviço, dá-se a demissão por justa causa por abandono de emprego (art. 482, "i", CLT).

*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.*

*§ 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.*

*Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:  
i) abandono de emprego.*

Diz o Artigo 473 da CLT:

*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;*

**GALA:** Gala é o casamento da pessoa. Também é utilizada a palavra bodas. A palavra *gala* é empregada no §3º do artigo 320 da CLT, em relação ao casamento do professor.

O empregado poderá faltar até três dias consecutivos, em virtude de casamento. Já havia hipótese semelhante na alínea *d*, do §1º da Lei nº 605/49 para fins de abono de falta do repouso semanal remunerado.

Os dias serão também consecutivos e não úteis.

A lei não esclarece como se faz a contagem. Os três dias consecutivos são os três subsequentes ao do casamento, não incluindo o próprio dia do casamento. Normalmente, o empregador concede o abono da falta do próprio dia do casamento.

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

*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 júízo.*

*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.*

**ATENÇÃO! Inovações de 2016: a Lei nº 13.257, de 2016, que dispõe sobre as Políticas Públicas da Primeira Infância, acrescentou os incisos abaixo ao Artigo 473 da CLC:**

**X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016);**

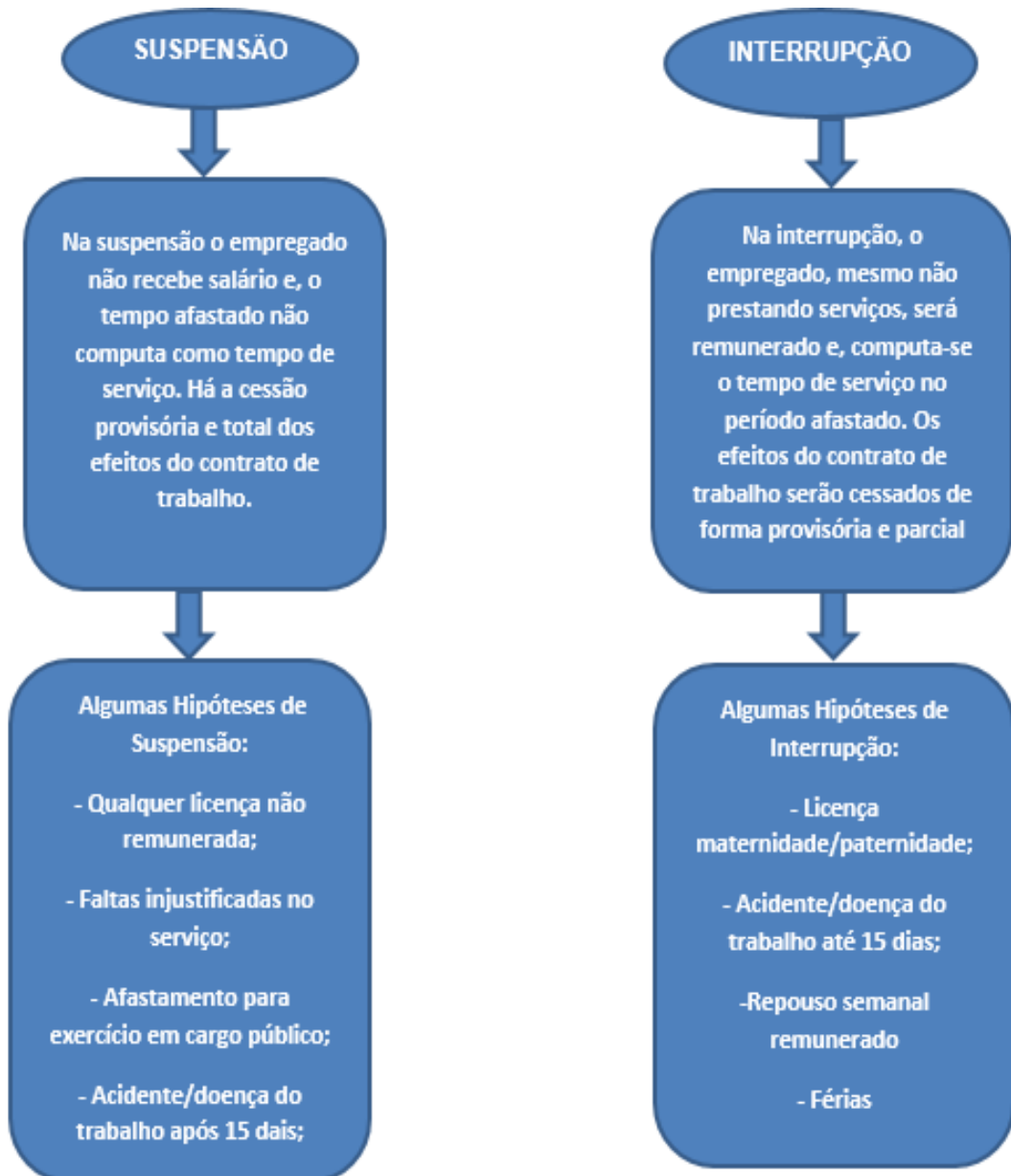
**XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016).**

Quanto ao **Acidente do Trabalho**, observe:

O dia do acidente do trabalho e os 15 dias seguintes serão remunerados pelo empregador. Trata-se de hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois conta-se o tempo de serviço.

O auxílio-doença acidentário é devido pela Previdência Social a contar do 16º dia seguinte ao do afastamento do trabalho em consequência do acidente. A partir desse momento, a empresa não paga mais salários; porém, há a contagem do tempo de serviço para efeito de indenização e estabilidade (parágrafo único do artigo 4º da CLT) e incidência do FGTS (§5º, art. 15 da Lei nº 8036/90). Computa-se o tempo de serviço para as férias (art. 131, III), exceto se o empregado tiver percebido da Previdência Social prestações por acidente do trabalho por mais de seis meses, embora descontínuos (art. 134, IV, da CLT). Dessa forma, pode-se dizer que houve uma cessação provisória, mas parcial do contrato de trabalho, pois há a contagem do tempo de serviço para os fins anteriormente mencionados, representando, assim, hipótese de interrupção d contrato de trabalho.

### QUADRO COMPARATIVO – INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABAHO



#### DICA

<b>INTerruptão:</b> - INclui salário; - INclui cômputo do tempo de serviço.	<b>SuSpenSão:</b> - Sem prestação do serviço; - Sem salário; - Sem cômputo do tempo de serviço.
---	--

Referências Bibliográficas:  
MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 31ª edição. São Paulo, Atlas, 2015.

**01. (Prefeitura de Andradina/SP – Assistente Jurídico – VUNESP/2017)** São modalidades de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, respectivamente:

- (A) licença-maternidade e afastamento por doença a partir do 16º dia.
- (B) afastamento por doença a partir do 16º dia e suspensão disciplinar do empregado.
- (C) suspensão disciplinar do empregado e licença-maternidade.
- (D) afastamento para prestação do serviço militar e afastamento por doença até o 15º dia.
- (E) faltas justificadas e licença-maternidade.

**02. (BANPARÁ – Advogado – BANPARÁ/2017)** Em relação à interrupção e à suspensão do contrato individual de trabalho, assinale a alternativa CORRETA:

- (A) A suspensão do empregado por mais de 45 (quarenta e cinco) dias consecutivos importa na extinção imotivada do contrato de trabalho.
- (B) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 7 dias, em razão de casamento.
- (C) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.
- (D) O empregado que for aposentado por invalidez terá interrompido o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

**03. (TST - Analista Judiciário – Área Judiciária – FCC/2017)** A respeito da interrupção e suspensão do contrato de trabalho,

- (A) é causa de suspensão do contrato de trabalho o afastamento do empregado para cumprimento das exigências do serviço militar sendo que, implementada a baixa do respectivo encargo, o empregado deverá reassumir imediatamente o seu emprego, sob pena de se caracterizar abandono.
- (B) o empregado tem direito de faltar, sem prejuízo do salário, por até dois dias consecutivos em virtude de falecimento de primo de primeiro grau, desde que referido parente residisse com o mesmo, independente de ciência do empregador desta condição.
- (C) considera-se justificada a ausência do empregado por 1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica e de até dois dias para acompanhar cônjuge ou companheira gestante em exames e consultas médicas
- (D) na suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso de qualificação profissional oferecido pelo empregador, poderá este conceder ao trabalhador ajuda de custo mensal sem prejuízo da suspensão contratual, desde que inferior a 50% do salário.
- (E) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, não poderá o empregado deixar de comparecer na empresa.

**04. (Prefeitura de Andradina – SP - Assistente Jurídico e Procurador Jurídico – VUNESP/2017)** São modalidades de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, respectivamente:

- (A) licença-maternidade e afastamento por doença a partir do 16º dia.
- (B) afastamento por doença a partir do 16º dia e suspensão disciplinar do empregado.
- (C) suspensão disciplinar do empregado e licença-maternidade.
- (D) afastamento para prestação do serviço militar e afastamento por doença até o 15º dia.
- (E) faltas justificadas e licença-maternidade.

**05. (TRT - 7ª Região (CE) - Analista Judiciário - Área Administrativa – CESPE/2017)** Configura situação de suspensão do contrato de trabalho

- (A) ausência para alistamento eleitoral.
- (B) usufruto de repouso semanais remunerados e feriados.
- (C) falta injustificada ao serviço.
- (D) gozo de licença paternidade.

## Respostas

### 01. Resposta: A.

A maior distinção entre a suspensão e a interrupção é que nesta há pagamento total ou parcial do salário, enquanto naquela não há pagamento de salário (...). Na suspensão, as partes se desobrigam do

cumprimento de quase todas as obrigações contratuais, enquanto na interrupção todas as cláusulas contratuais permanecem vigentes, estando o empregado desobrigado a prestar serviços.

CLT - Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Logo, na licença maternidade há interrupção.

Lei 8.213 - Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

O auxílio-doença é benefício previdenciário a cargo do INSS e, portanto, não é o empregador quem paga. Assim sendo, a partir do décimo sexto dia, o contrato de trabalho permanece suspenso, porque não há pagamento do salário a cargo do empregador.

#### **02. Resposta: C.**

c) Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

#### **03. Resposta: C**

Letra A – INCORRETA pois serviço militar é falta JUSTIFICADA, portanto, trata-se de INTERRUPÇÃO do contrato de trabalho. Fundamenta-se pelo artigo 473, VI, CLT.

Letra B – INCORRETA: A questão, para tratar-se de falta justificada, deveria especificar que o primo vivia sob sua dependência econômica, DECLARADA EM CTPS do empregado. Portanto, a falta é injustificada, então trata-se de SUSPENSÃO do contrato de trabalho – artigo 472, I, CLT.

Letra C – CORRETA – artigo 473, X e XI, CLT.

Letra D – INCORRETA: não há qualquer exigência de percentual de salário. – artigo 476-A, CLT.

Letra E – INCORRETA: fundamenta-se pelo artigo 473, VII, CLT.

#### **04. Resposta: A**

A- Licença maternidade: interrupção / afastamento por doença a partir do 16 dia: suspensão

B- afastamento por doença a partir do 16º dia: suspensão/ suspensão disciplinar do empregado: suspensão

C- Suspensão disciplinar do empregado: suspensão/ licença-maternidade: interrupção

D- serviço militar: suspensão, serviço militar obrigatório: interrupção/ afastamento por doença até o 15º dia: interrupção

E- faltas justificadas: suspensão/ licença-maternidade: interrupção

#### **05. Resposta: C**

Falta injustificada corresponde à suspensão do contrato de trabalho.



### *Hipóteses de rescisão do contrato de trabalho.*

O Contrato de Trabalho é um contrato bilateral, para que ele exista é necessário a demonstração de vontade de ambas as partes. No entanto, a rescisão também poderá ocorrer pela vontade de um deles (exemplos: dispensa, pedido de demissão ou distrato).

Vale lembrar que essa rescisão pode ocorrer em razão de fatores alheios à vontade das partes, como ocorre na morte do empregado. A cessação do contrato de trabalho é o término do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes.

**Extinção do contrato individual de trabalho** é a cessação total e definitiva do vínculo de emprego (embora possam permanecer outras obrigações, como a de sigilo ou não-concorrência, pactuadas para se estenderem após o término do contrato). A cessação do contrato de trabalho pode decorrer de um negócio jurídico (demissão, dispensa com ou sem justa causa, rescisão indireta, culpa recíproca); ou de um fato jurídico (fato da vida) morte do empregado, morte do empregador, força maior, advento do prazo (p. ex. término do contrato por prazo determinado).

Os efeitos estão disciplinados nos seguintes artigos da CLT:

**ATENÇÃO!**  
**LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

**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.**

**§ 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. (Redação dada pela 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.

**§ 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) (revogada);**

**b) (revogada).**

**§ 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.

§ 9º (vetado).

**§ 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.**

**Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.**

**Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.**

**Art. 478 - A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.**

**§ 1º - O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.**

**§ 2º - Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias.**

**§ 3º - Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês.**

**§ 4º - Para os empregados que trabalhem a comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço.**

**§ 5º - Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.**

**Art. 479** - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

**Parágrafo único** - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

**Art. 480** - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

**§ 1º** - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

**Art. 481** - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

### **Extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado - pedido de demissão**

É a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado – ato unilateral e reptício. Há obrigatoriedade de conceder aviso prévio de 30 dias ao empregador (salvo se por ele dispensado). Exceção: empregado tem de se desvincular do emprego com a maior brevidade possível, pois já possui outro serviço, segundo a Súmula nº 276 do TST.

**Súmula nº 276 do TST. AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO** (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Ressalte-se que a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao período respectivo (art. 487, §2º, CLT).

#### **Verbas devidas na demissão por ato do empregado:**

- a) dias trabalhados (saldo salarial),
- b) férias vencidas, férias proporcionais, mais 1/3 constitucional,
- c) 13º salário proporcional.

**Não poderá sacar os depósitos do FGTS, nem terá direito a qualquer espécie de multa sobre tais valores, ou mesmo gozar do seguro-desemprego.**

Demissão é o aviso que o empregado faz ao empregador de que não mais deseja trabalhar na empresa. Não se confunde com a despedida, que é ato do empregador de despedir o empregado. É um ato unilateral, não havendo necessidade de que o empregador aceite o pedido.

O empregado terá de avisar o empregador com antecedência mínima de 30 dias de que não pretende continuar na empresa, devendo trabalhar durante o aviso prévio, salvo se for liberado pelo empregador.

### **Extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador**

Poderá o contrato de trabalho terminar por dispensa, que é a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador – ato unilateral e reptício, podendo ser por, ou sem justa causa.

Existem diversas formas de extinção do contrato de trabalho. Vejamos:

#### **A) Dispensa do empregado POR JUSTA CAUSA**

O empregador poderá dispensar o empregado que comete falta grave, ou seja, com justa causa. A justa causa vem a ser o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício.

A justa causa deverá ser prevista na lei, pois seria possível aplicar a regra do Direito Penal e adaptá-la no Direito do Trabalho, no sentido de que não haverá justa causa se não houver previsão na lei. Assim, existem as hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, como também em outros dispositivos consolidados, v. g., parágrafo único do artigo 240 da CLT.

Justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei.

Utiliza-se a expressão *justa causa* para a falta praticada pelo empregado. Quando a falta é praticada pelo empregador, que dá causa à cessação do contrato de trabalho por justo motivo, emprega-se, na prática, a expressão *rescisão indireta*, de acordo com as hipóteses descritas no artigo 483 da CLT.

Verbas devidas ao empregado:

- a) saldo salário;
- b) férias vencidas mais 1/3 constitucional;
- c) salário família.

### Hipóteses Legais de Justa Causa<sup>16</sup>

#### a) Ato de Improbidade

Provém a palavra *improbidade* do latim *improbitas*, que significa má qualidade, imoralidade, malícia. Ímproba é uma pessoa que não é honrada.

Não há necessidade de ser feito boletim de ocorrência para a caracterização da falta, que, inclusive, independe do valor da coisa subtraída, por exemplo.

#### b) Incontinência de Conduta

A incontinência de conduta está ligada ao desregramento do empregado no tocante à vida sexual. São obscenidade praticadas, a libertinagem, a pornografia, que configuram a incontinência de conduta.

Caracteriza-se incontinência de conduta quando há assédio sexual de uma pessoa a outra, que não corresponde a corte, ficando esta constrangida, por inexistir reciprocidade, evidenciando a falta grave para o despedimento.

#### c) Mau Procedimento

Os contratantes devem observar na execução do contrato de trabalho a boa-fé (artigo 422 do Código Civil).

O mau procedimento vem a ser um ato faltoso que **não** pode ser enquadrado nas demais alíneas do artigo 482 da CLT. Tudo o que não possa ser encaixado em outras faltas será classificado no mau procedimento. Será, portanto, uma atitude irregular do empregado, um procedimento incorreto, incompatível com as regras a serem observadas pelo homem comum perante a sociedade. Não se confunde com incontinência de conduta, pois está ligada ao ato de natureza sexual.

#### d) Negociação Habitual

O trabalho concorrente ou prejudicial ao serviço é o que será proibido pela lei. Nada impede que o empregado exerça mais de uma atividade, mas essa outra atividade não poderá ser exercida em concorrência desleal à empresa, de modo a acarretar prejuízo ao serviço. Assim, o empregado poderá ter outro emprego, fazer pequenos *bicos* na hora do intervalo ou até mesmo ser empregador.

Se o empregado diminuir sua produção em razão do serviço paralelo que realiza, haverá prejudicialidade ao serviço.

#### e) Condenação Criminal

Para haver a justa causa é preciso que o empregado seja condenado criminalmente com sentença transitada em julgado. Se a sentença ainda estiver em fase recursal, não se caracteriza a justa causa.

#### f) Desídia

O empregado labora com desídia no desempenho de suas funções quando o faz com negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento. A desídia pode também ser considerada um conjunto de pequenas faltas, que mostram a omissão do empregado no serviço, desde que haja repetição dos atos faltosos.

#### g) Embriaguez

A CLT tipifica a embriaguez em serviço como hipótese de justa causa para a dispensa do empregado. A embriaguez no serviço caracteriza-se por uma única falta.

<sup>16</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2015, p. 417 – 427.

A prova da embriaguez é feita por testemunhas, que irão indicar o mau hálito do empregado, a impossibilidade de a pessoa ficar em pé ou de andar em linha reta, a dificuldade em articular palavras, a sudoração intensa, a atitude alterada, etc.

#### **h) Violação de Segredo da Empresa**

Comete falta grave de violação de segredo da empresa o empregado que divulga marcas e patentes, fórmulas do empregador, sem seu consentimento, o que não deveria ser tornado público, configurando prejuízo àquele.

Não se confunde com concorrência desleal, que importa ato de comércio.

#### **i) Indisciplina**

A indisciplina no serviço diz respeito ao descumprimento de ordens gerais de serviço.

#### **j) Insubordinação**

A insubordinação está ligada ao descumprimento de ordens pessoais de serviço específicas.

#### **k) Abandono de Emprego**

Abandono de emprego significa largar, deixar o posto de trabalho, desistir o operário de trabalhar na empresa. Há portanto, o desprezo do empregado em continuar trabalhando para o empregador.

Critica-se o abandono de emprego como justa causa para a dispensa, pois na verdade, o empregado rescinde, de fato, o contrato de trabalho, por não mais comparecer à empresa. O empregador apenas formaliza a rescisão, em razão das circunstâncias de o empregado ter deixado de trabalhar.

#### **l) Ato Lesivo à Honra e Boa Fama**

A justa causa em análise é praticada pelo empregado ao ferir a honra e a boa fama do empregador ou superiores hierárquicos ou de qualquer outra pessoa, salvo quando a exercer em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Os atos mencionados originam calúnia, injúria e difamação. Os referidos atos poderão ser praticados por palavras ou gestos.

A legítima defesa, própria ou de outrem, excluirá a justa causa.

#### **m) Ofensa Física**

Ocorre ofensa física com a agressão do empregado contra qualquer pessoa, o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

#### **n) Prática constante de Jogos de Azar**

A falta grave ocorre quando o empregado continuamente pratica jogos de azar. Se a prática é isolada, uma única vez, ou poucas vezes, não há a justa causa. Há, por conseguinte, a necessidade da habitualidade para a confirmação da falta grave em comentário. Pouco importa, porém, se o jogo é ou não a dinheiro.

Os jogos de azar podem ser: jogo do bicho, loterias, bingo, roleta, bacará, de cartas, dominó, rifas não autorizadas, etc.

Se o jogo é realizado fora do horário de trabalho, como no horário de intervalo e não há prejuízo para o serviço, não pode se falar em justa causa.

A CLT não faz distinção sobre a espécie de jogo, se é permitido ou proibido. Logo, se refere a qualquer jogo de azar. Tanto faz se é crime ou contravenção.

#### **o) Atos Atentatórios à Segurança Nacional**

Só se considera justa causa para a dispensa do empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional, como seriam os atos de terrorismo, de malversação da coisa pública, etc.

A Lei de Segurança Nacional é a Lei Nº 7.170/83.

#### **p) Outras Hipóteses**

A CLT prevê outras hipóteses em que ocorre a falta grave, que não estão capituladas no artigo 482:

- Não observância das normas de segurança e medicina do trabalho e não uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (artigo 158, parágrafo único da CLT);
- Recusa injustificada em casos de urgência ou acidente na estrada de ferro à execução de serviço extraordinário (artigo 240, CLT, parágrafo único);

- O movimento paredista que for deflagrado sem a observância das disposições da Lei Nº 7.783/89 (artigo 15), dependendo dos atos que forem praticados.

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- 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;
- i) abandono de emprego;
- 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.**

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr 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.

§ 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.

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

§ 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.

**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.

## B) Dispensa arbitrária ou SEM JUSTA CAUSA

A CF/88 assegura proteção ao empregado contra dispensa sem justa causa, na forma do inciso I do art. 7º:º “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

Hoje em dia a tal proteção se resume à indenização conferida ao empregado ao término da relação de emprego (multa de 40% +10%, incidente sobre os valores depositados do FGTS – art. 10, I, ADCT). Ainda não foi promulgada a lei complementar a que se refere o artigo.

Exceção a esse direito de livre demitir do empregador é o portador de estabilidade no emprego, que só pode ser dispensado se comprovado motivo grave.

O empregador pode rescindir o contrato de trabalho, sem que para isso a justifique, dispensando o empregado sem justa causa, o empregador deverá pagar as reparações econômicas pertinentes.

#### **Indenização:**

A justa causa do empregado tem implicações quanto aos direitos relacionados com a extinção do contrato.

Ocorrendo a **dispensa sem justa causa**, o empregado terá direito:

**a) Saldo de salário-** é direito adquirido e em qualquer rescisão é devido. Trata-se dos dias trabalhados anteriormente a rescisão;

**b) Férias integrais-** quando o empregado conta com 12(doze) meses de trabalho ou onze meses e quinze dias, trata-se também de direito adquirido, havendo são sempre devidos;

**c) Férias proporcionais-** o empregado não tem o período aquisitivo cumprido (12 meses) como se dá nas férias integrais. São devidas, exceto na dispensa por justa causa;

**d) 13º salário-** é devido na rescisão caso o empregado não tenha recebido, exceto na dispensa por justa causa;

**e) Aviso prévio-** é devido pela parte que rescindiu o contrato de trabalho imotivadamente, exceto na dispensa por justa causa;

**f) Indenização compensatória de 40% dos depósitos do FGTS;**

**g) Levantamento do saldo existente na conta vinculada do FGTS;**

**h) Guias de seguro desemprego;**

**i) Indenização adicional no valor de um salário mensal do empregado, prevista na Lei 7.238/84, quando dispensado nos 30 dias que antecede a data base de sua categoria.**

Na **culpa recíproca** (ambas as partes) as verbas rescisórias são devidas pela metade.

O **empregado** pode deliberar pela rescisão do contrato de trabalho: pedindo demissão, por meio de rescisão indireta ou por aposentadoria.<sup>17</sup>

#### **Demais formas de rescisão do contrato de trabalho**

##### **Culpa Recíproca:**

Pode ocorrer que tenha havido falta tanto do empregado como do empregador, daí a existência de culpa recíproca. A falta do empregado estaria capitulada no artigo 482 da CLT e a falta do empregador estaria elencada no artigo 483 da CLT. Havendo culpa recíproca, a indenização devida ao empregado será reduzida à metade (artigo 484 da CLT), assim como o empregado fará jus a metade do aviso prévio, das férias proporcionais e do 13º salário proporcional (Súmula 14 do TST).

#### **Súmula nº 14 do TST**

##### **CULPA RECÍPROCA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

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

#### **Ônus da Prova:**

O ônus da prova é do reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito, e do reclamado quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. Trata-se de um fato impeditivo do direito do obreiro às verbas rescisórias, que deve ser provado pela empresa (artigo 373 do CPC/15).

### **ATENÇÃO!**

#### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

**Art. 818. O ônus da prova incumbe:**

**I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;**

<sup>17</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2015, páginas 431 – 436.

**II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.**

**§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.**

**§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.**

**§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.**

### Despedida ou Rescisão Indireta

A rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador (artigo 483 da CLT).

Na rescisão indireta, o empregado deve, de preferência, avisar o empregador dos motivos por que está retirando-se do serviço, sob pena de a empresa poder considerar a saída do trabalhador como abandono de emprego.

A única maneira de se verificar a justa causa cometida pelo empregador é o empregado ajuizar ação na Justiça do Trabalho, postulando a rescisão indireta de seu contrato de trabalho.

As hipóteses de rescisão indireta estão arroladas nas alíneas do artigo 483 da CLT.

O parágrafo único do artigo 407 da CLT prevê outra hipótese de rescisão indireta, quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função.

Verbas devidas:

- a) Saldo de salário
- b) 13º salário proporcional
- c) Férias mais 1/3 vencidas
- d) Férias mais 1/3 proporcionais
- e) Aviso-prévio
- f) Saque dos Depósitos do FGTS e indenização de 40% sobre os Depósitos do FGTS
- g) Seguro-desemprego, desde que atenda aos requisitos Previdenciários

### Aposentadoria

A aposentadoria do empregado é uma das formas de cessação do contrato de trabalho. Se o empregado continuar trabalhando, há a formação de um novo contrato de trabalho.

Para Sergio Pinto Martins<sup>18</sup> o **empregador** poderá fazer cessar o contrato de trabalho em certos casos. Necessário, inicialmente, verificar o inciso I do artigo 7º da Constituição, que estabelece: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Enquanto não for editada a lei complementar mencionada, o percentual da indenização do FGTS é elevado para 40% (artigo 10, I, do ADCT).

Os efeitos da cessação do contrato de trabalho estão na CLT, nos artigos 146 ao 148, quanto às férias:

**Art. 146** - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

**Parágrafo único** - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

**Art. 147** - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

<sup>18</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31ª edição. São Paulo: Atlas, 2015, p. 410 – 431.

**Art. 148** - A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os efeitos do art. 449.

**ATENÇÃO – DEMISSÃO CONSENSUAL (incluído pela Reforma Trabalhista)**

Com a Reforma trabalhista passou a ser lei o acordo de rescisão trabalhista. Os profissionais demitidos em comum acordo recebem todas as verbas legais, como se fossem a despedida sem justa causa e recebem 20% da multa do FGTS e podem sacar até 80% do fundo de garantia, bem como a metade do aviso prévio.

O seguro desemprego não é incluído nessa hipóteses.

**Art. 484-A.** O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Vejamos o quadro abaixo para melhor fixar a matéria



**Questões**

**01. (TRT - 7ª Região (CE) - Técnico Judiciário - Área Administrativa - CESPE/2017)** Reconhecida a rescisão do contrato de trabalho por culpa exclusiva do empregador, o empregado terá direito a receber

- (A) 50% do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.
- (B) 50% do salário e das férias integrais.
- (C) 50% do aviso prévio e 100% das demais verbas devidas.
- (D) 100% das verbas devidas, inclusive do aviso prévio.

**02. (CRMV – SC – Advogado – IESES/2017)** As formas de rescisão do contrato de trabalho podem ser classificadas em: Dispensa por justa causa, Dispensa sem justa causa Pedido de demissão, Rescisão indireta e Rescisão por culpa recíproca. Podemos afirmar:

(A) Dispensa por justa causa causada pelo empregado - Ocorre quando o empregado comete faltas graves, em casos de desonestidade ou má conduta, indisciplina, negligência, abandono do emprego, violação de segredo da empresa, embriaguez em serviço, agressão física e à honra contra colegas, chefe e empregador, entre outras, como previsto no art. 482 da CLT. Nesse caso, o empregado só recebe o saldo de salário e os períodos de férias vencidas.

(B) Pedido de demissão - Ocorre quando o empregado quer deixar o emprego. Nesse caso, algumas verbas rescisórias são devidas apenas pela metade, sendo elas: multa do FGTS, aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas de 1/3, mas tem direito ao seguro-desemprego.

(C) Dispensa por justa causa - Ocorre quando o fim do contrato se dá por vontade única do empregador. Nessas circunstâncias, o empregado tem direito ao aviso prévio, férias vencidas, acrescidas de 1/3, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, saldo de salário, além de multa de 40% sobre o FGTS, que é a penalidade para a dispensa imotivada.

(D) Dispensa sem justa causa - Ocorre quando o fim do contrato se dá por vontade única do empregado. Desta forma, o empregado tem direito a férias vencidas, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, saldo de salário. Tem direito também de sacar os depósitos do FGTS. O empregado não tem direito ao seguro-desemprego.

**03. (TRT - 24ª REGIÃO (MS) - Técnico Judiciário - Área Administrativa – FCC/2017)** O contrato de trabalho cumpre um ciclo existencial: nasce em determinado momento e chega ao seu final, extinguindo-se por vários motivos. No tocante à rescisão do contrato de trabalho, modalidades e indenização devida,

(A) o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado, em qualquer caso, até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão.

(B) não há necessidade de o instrumento de rescisão ou recibo de quitação, no caso de pedido de demissão e dispensa por justa causa, ter especificada a natureza e discriminado o valor de cada parcela paga ao empregado.

(C) havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, a indenização devida ao empregado poderá ser reduzida até o limite de 1/3 daquela que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

(D) o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando, em qualquer hipótese, o empregador reduzir o seu trabalho, mesmo que essa redução não afete sensivelmente a importância dos salários.

(E) constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, entre outras, a 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.

**04. (TRT - 7ª Região (CE) - Analista Judiciário - Área Administrativa – CESPE/2017)** Reconhecida a culpa recíproca — tanto do empregado como do empregador —, na rescisão do contrato de trabalho, o empregado deverá receber como verbas rescisórias

(A) as férias proporcionais, aviso prévio integral e o décimo terceiro salário integral.

(B) aviso prévio integral e o décimo terceiro salário integral.

(C) as férias proporcionais ou vencidas integrais e o décimo terceiro salário integral.

(D) a metade do décimo terceiro salário, das férias proporcionais e do valor do aviso prévio.

**05. (TST - Técnico Judiciário – Área Administrativa – FCC/2017)** Na nova modalidade de rescisão do contrato de trabalho, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, havendo extinção por acordo entre empregado e empregador, serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

(A) metade do aviso prévio, se indenizado e metade das férias vencidas + 1/3, se tiver, com a integralidade da indenização sobre o saldo do FGTS e das demais verbas trabalhistas, podendo sacar 80% do valor dos depósitos do FGTS, além de poder ingressar no Programa de Seguro-Desemprego.

(B) metade do aviso prévio, se indenizado e metade da indenização sobre o saldo do FGTS e as demais verbas trabalhistas em sua integralidade, podendo sacar 80% do valor dos depósitos do FGTS, além de poder ingressar no Programa de Seguro-Desemprego.

(C) metade da indenização sobre o saldo do FGTS e as demais verbas trabalhistas em sua integralidade, podendo sacar 100% do valor dos depósitos do FGTS, não podendo ingressar no Programa de Seguro-Desemprego, e sem percepção de aviso prévio.

(D) metade do aviso prévio, se indenizado e metade das férias vencidas + 1/3, se tiver, com a integralidade da indenização sobre o saldo do FGTS e das demais verbas trabalhistas, podendo sacar 100% do valor dos depósitos do FGTS, não podendo ingressar no Programa de Seguro-Desemprego.

(E) metade do aviso prévio, se indenizado e metade da indenização sobre o saldo do FGTS e as demais verbas trabalhistas em sua integralidade, podendo sacar 80% do valor dos depósitos do FGTS, não podendo ingressar no Programa de Seguro-Desemprego.

**01. Resposta: D**

A rescisão indireta tem os mesmos benefícios que uma despedida sem justa causa, pois foi de culpa exclusiva do empregador. Portanto, são devidas todas as verbas rescisórias.

**02. Resposta: A**

Letra B - Está incorreta pois o pedido de demissão deve ser formal. O abandono de emprego causa despedida por justa causa.

Letra C - Em casos de demissão por justa causa, recebe apenas o saldo salário, férias vencidas e salário família.

Letra D - O empregado demitido por justa causa tem direito também ao seguro desemprego.

**03. Resposta: E**

A resposta encontra respaldo no Art. 482, "c" da CLT – *“Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:*

*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;”*

**04. Resposta: D**

Quando a rescisão do contrato de trabalho se der por meio de culpa recíproca, as verbas devidas são -1/2 do Aviso Prévio; -1/2 das Férias Proporcionais; -1/2 do 13º salário; -1/2 da indenização do FGTS; - Saque integral do FGTS; -Não terá direito ao Seguro Desemprego.

**05. Resposta: E**

A Reforma Trabalhista trouxe a hipótese de rescisão por comum acordo, entre empregado e empregador. O artigo 484-A nos traz quais são as verbas rescisórias devidas ao empregado.



***Do aviso prévio: prazo e efeitos no contrato de trabalho.***

O aviso prévio é utilizado nos contratos de trabalho por prazo indeterminado, cuja finalidade é evitar surpresa no rompimento da relação de trabalho, ou seja, é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho, por parte daquele que decidiu extingui-lo.

O mesmo pode ser emitido por iniciativa do empregador ou empregado, no caso do empregador nas demissões sem justa causa e por parte do empregado por pedido de demissão.

O aviso prévio é um direito irrenunciável do empregado.

**Prazo do Aviso Prévio:**

A Constituição Federal/88 fixou, no artigo 7º, inciso XXI como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, o aviso prévio proporcional ao tempo e serviço, **sendo de no mínimo 30 dias**.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

A Lei 12.506/2011, que entrou em vigor em 13/10/2011 trata do “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”. A ausência do aviso prévio acarreta a obrigação da parte que deveria concedê-lo, de pagar à outra indenização equivalente ao salário do período correspondente.

A Lei 12.506/2011 estabelece que, para os empregados dispensados sem justa causa com até um ano de serviço, o aviso prévio será de 30 dias. Já aos empregados despedidos sem justa causa, com mais de

um ano de serviço para o mesmo empregador, serão acrescidos ao prazo de 30 dias, mais três dias por ano de serviço, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias.

Vejamos a tabela, para que fique mais fácil o entendimento:

Nº de anos completos	nº de dias a cumprir de aviso prévio
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45

\*Assim sucessivamente, até o máximo de 90 dias.

Para fazer jus aos 90 dias de aviso prévio, o trabalhador terá de trabalhar para a mesma empresa por, pelo menos, 21 anos completos: trinta dias serão pelo primeiro ano, e 60 dias pelos 20 anos seguintes. O empregado com mais de 21 anos de serviço para a mesma empresa terá sempre direito a 90 dias de aviso prévio, diante do limite máximo legal.

Quanto ao empregado que se demite, rege o artigo 7º da Constituição que, não se permite a controvertida reciprocidade. Com efeito, a Lei em comento prevê a proporcionalidade como um direito do trabalhador, já que expressamente dispõe, no artigo 1º, que o aviso prévio “será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados”, enquanto o parágrafo único assevera que “ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano...”. Se pretendesse a lei que o novo aviso prévio também fosse direito do empregador, teria feito referência às *partes ou a empregado e empregador*.

#### **LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011**

*Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências.*

**Art. 1º** O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

**Art. 2º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### **A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT**

##### **CAPÍTULO VI TÍTULO IV DO AVISO PRÉVIO**

**Art. 487** - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

**Art. 488** - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

**Art. 489** - Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único - Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

**Art. 490** - O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

**Art. 491** - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

### Consequências jurídicas da falta de aviso prévio:

Conforme dispõe o artigo 487 §1º da CLT a falta de aviso prévio por falta do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

### Aviso prévio indenizado:

O empregado recebe sua remuneração em casa, ou seja, não prestando seus serviços para a empresa no período do aviso. Atualmente as empresas que decidem romper o vínculo empregatício optam por indenizar o aviso, já que corre o risco do empregado neste período trabalhar sem motivação e até mesmo com raiva.

### Redução de horário:

Em caso de dispensa sem justa causa o empregado terá sua jornada reduzida em 02(duas) horas por dia ou poderá faltar sete dias corridos, tendo em vista que o aviso prévio tem a finalidade no caso do empregado de se preparar e buscar novo emprego, essa redução de horário é justamente para que possa entregar currículos, fazer entrevistas, etc.

Ressalta-se que somente tem direito à essa redução de horário aquele empregado que for dispensado, até porque quando o empregado pede demissão o direito do aviso prévio é do empregador (o empregado permanecerá na empresa por 30 dias dando prazo para o empregador substituí-lo).

### Computo do período:

O período do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado, computa-se mais 30 dias ao contrato de trabalho.

O principal efeito é a projeção do contrato de trabalho pelo tempo correspondente ao seu período, ou seja, o tempo de duração do aviso quer seja cumprido ou indenizado, integra-se no contrato de trabalho para todos os efeitos legais.

### Indenização por dispensa imotivada:

Já abordamos que o empregador tem o poder diretivo da relação, ele não precisa motivar a dispensa, tratando de um direito potestativo, enfim, uma faculdade que a lei lhe atribui.

Da mesma maneira, o empregado também não precisa motivar sua saída, ele não precisa dar justificativa.

Essa dispensa sem justo motivo (imotivada) dá ao empregado o direito a uma indenização, correspondente a 50% dos depósitos que foram realizados na conta do FGTS durante o período contratual, lembrando que 10% são destinados ao Governo (impostos) e 40% para o empregado.

### OBSERVAÇÃO:

A Câmara dos Deputados aprovou, dia 3 de julho/2013, o Projeto de Lei Complementar (PLP) 200/12, extinguindo a multa de 10% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) cobrada dos empregadores no caso de demissão sem justa causa. Com essa aprovação, o projeto vai direto à sanção presidencial.

Essa indenização não corresponde 40% do saldo da conta, mas sim de todos os depósitos que foram realizados durante o período contratual, o saldo da Caixa Econômica Federal (FGTS) tem o saldo real e o saldo para fins rescisórios que são coisas distintas.

Vale dizer que o empregado que queira rescindir o contrato de trabalho não pagará qualquer tipo de indenização ao empregador, apenas deve comunicar ao empregador, cumprindo o aviso prévio, ou caso não queira, sofrerá um desconto relativo à (um) mês de salário.

### Estabilidade adquirida durante o período do aviso-prévio.

Em regra, durante o período de aviso-prévio o empregado **não adquire estabilidade**. Assim sendo, caso ele se candidate a membro da CIPA ou a dirigente sindical e seja eleito, não gozará de estabilidade.

É importante ressaltar, entretanto, que, recentemente, o TST vem decidindo no sentido de que a constatação da gravidez, por exames laboratoriais, durante o período do aviso-prévio trabalhado ou indenizado, gera direito à garantia provisória de emprego. Aliás, a própria CLT foi alterada, recentemente, para prever esse novo direito à gestante.

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.

### Reconsideração do Aviso Prévio:

O aviso prévio é ato unilateral, que pode ser exercido pelo empregador ou pelo empregado, todavia, a reconsideração é um ato bilateral, uma vez pré avisada, é facultado a parte aceitar ou não a reconsideração. Dispõe o artigo 489 da CLT.

### Justa Causa no Curso do Aviso Prévio:

A demissão por justa causa é aplicável em qualquer momento do contrato de trabalho do empregado, sendo necessário apenas que exista um dos motivos previstos na CLT. Dessa forma, não há qualquer impedimento legal que crie obstáculos a demissão do empregado no período do aviso prévio.

Assim, o trabalhador que for despedido por justa causa neste período, ressalvado os casos de abandono de emprego, perde o direito de receber qualquer verba rescisória que tenha natureza indenizatória, como, por exemplo, a multa de 40%.

Caso haja rescisão indireta (falta grave do empregador), o empregado será liberado do cumprimento do restante do aviso prévio, ficando o empregador obrigado a pagar a remuneração correspondente aos dias remanescentes sem prejuízo da indenização devida ao empregado (Art. 490 da CLT).

## Questões

**01. (TRT - 7ª Região (CE) - Analista Judiciário - Área Administrativa – CESPE/2017)** Um empregado pediu demissão e solicitou à empresa que o dispensasse do cumprimento do aviso prévio para poder viajar à sua cidade natal e cuidar de sua mãe que estava enferma.

A respeito dessa situação hipotética, é correto afirmar que

- (A) a empresa deverá efetuar o pagamento apenas de metade do valor referente ao aviso prévio.
- (B) a empresa deverá pagar integralmente o aviso prévio.
- (C) o pagamento do aviso prévio será facultativo.
- (D) a empresa tem direito de se eximir do pagamento do aviso prévio.

**02. (TRT - 7ª Região (CE) - Técnico Judiciário - Área Administrativa – CESPE/2017)** Nos contratos por prazo indeterminado, a comunicação que o contratante deve fazer ao empregado de que seu contrato de trabalho será rescindido, sem justa causa, denomina-se

- (A) aviso prévio.
- (B) advertência.
- (C) pedido de demissão.
- (D) termo de rescisão do contrato de trabalho.

**03. (TST - Analista Judiciário – Área Administrativa – FCC/2017)** Após ter dispensado o empregado Glauber, que trabalhou na empresa por 8 anos, Flecha de Ouro Transportes Ltda. resolve reconsiderar o aviso prévio, informando ao empregado que, em razão disso, o contrato de trabalho permanecerá vigorando normalmente. Glauber não concorda com o empregador e, considerando o contrato de trabalho rescindido, requer que o mesmo lhe pague as verbas rescisórias devidas. Em relação à situação de Glauber

(A) considerando que o contrato de trabalho dele é por prazo indeterminado, não há que se falar em reconsideração do aviso prévio, eis que tal possibilidade refere-se aos contratos por prazo determinado, em relação aos quais o legislador privilegia seu cumprimento até o prazo fixado pelas partes quando da contratação.

(B) dado o aviso prévio, não há que se falar em reconsideração do mesmo, pois o contrato de trabalho é considerado extinto quando da concessão do aviso, sendo que a projeção do seu prazo se refere apenas a pagamentos de verbas trabalhistas e rescisórias.

(C) a reconsideração do aviso prévio é possível e caracteriza ato unilateral da parte que teve a iniciativa na rescisão do contrato de trabalho, não havendo que se falar em aceitação da outra parte.

(D) a reconsideração do aviso prévio pelo empregador é possível e independe da concordância do empregado, tendo em vista que revela situação mais benéfica ao trabalhador e privilegia o princípio da continuidade da relação de emprego.

(E) a aceitação da reconsideração do aviso prévio dado por uma das partes é faculdade da outra parte e, portanto, com a recusa de Glauber o contrato de trabalho será extinto ao término do período do aviso prévio, sendo devidas as verbas rescisórias.

**04. (PGE-AC - Procurador do Estado - FMP Concursos/2017)** De acordo com a Lei nº 12.506/2011, em relação ao direito do empregado ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, considerando um contrato de trabalho que perdurou por cinco anos e foi rescindido por despedida imotivada, é CORRETO afirmar que é de

(A) trinta e três dias.

(B) trinta e seis dias.

(C) trinta e nove dias.

(D) quarenta e dois dias.

(E) quarenta e cinco dias.

**05. (TST - Técnico Judiciário – Área Administrativa – FCC/2017)** José foi dispensado sem justa causa, após 11 meses de serviço. Passou a cumprir o aviso prévio trabalhando, optando pela redução de duas horas diárias do seu horário normal de trabalho. Entretanto, neste período, registrou sua candidatura para eleição a cargo de dirigente sindical. De acordo com a legislação e o entendimento sumulado do TST, neste caso a empregadora de José deverá

(A) cancelar a dispensa e aguardar a eleição, pois o registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período do aviso prévio trabalhado com a redução de duas horas diárias de seu horário de trabalho lhe assegura a estabilidade.

(B) manter a dispensa, tendo em vista que o registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período do aviso prévio não lhe assegura a estabilidade.

(C) manter a dispensa, tendo em vista que o registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical somente lhe assegura a estabilidade se fosse feita na modalidade do aviso prévio indenizado.

(D) cancelar a dispensa e aguardar a eleição, pois o registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período do aviso prévio trabalhado se equipara às regras dos contratos de trabalho por prazo determinado, assegurando-lhe a estabilidade.

(E) manter a dispensa, tendo em vista que o registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical somente lhe assegura a estabilidade se fosse feita na modalidade do aviso prévio trabalhado com opção de manter a jornada normal de trabalho, podendo faltar ao serviço, sem prejuízo do salário, por sete dias corridos.

## Respostas

### 01. Resposta: B

O empregador se exime de pagar pelo aviso prévio quando o empregado encontra novo emprego. A presente resposta encontra-se respaldado na súmula 276, TST.

“Súmula no 276 do TST: *“O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego”*”

## 02. Resposta: A

O aviso prévio é a comunicação das partes, da rescisão do contrato de trabalho.

## 03. Resposta: E

A notificação de dispensa (aviso prévio) é ato unilateral do empregado ou do empregador. Porém, a reconsideração do aviso prévio trata-se de ato bilateral, ou seja, deve haver a concordância do empregado para que ela seja efetivada. Artigo 489, CLT.

## 04. Resposta: E

O aviso prévio é contato pelo tempo de serviço trabalhado. No presente caso, são 5 anos trabalhados, portanto, 45 dias de aviso prévio a se cumprir, vejamos:

1º ano = 33 dias

2º ano = 36 dias

3º ano = 39 dias

4º ano = 42 dias

5º ano = 45 dias

## 05. Resposta: B

Como vimos acima, não há estabilidade para dirigente sindical que se candidatou e ganhou, durante o aviso prévio.

*Súmula nº 369 do TST:*

*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.*



***Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário.***

## Conceito e Classificação da Jornada de Trabalho

Jornada de Trabalho é a quantidade de labor diário do empregado.

O conceito de jornada de trabalho tem que ser analisado sob três prismas: do tempo efetivamente trabalhado, do tempo à disposição do empregador e do tempo *in itinere*.

A Jornada de Trabalho classifica-se em:

→ Quanto à duração: Ordinária e Extraordinária.

→ Quanto ao período: Diurna, Noturna, Mista.

→ Quanto à profissão: Geral e Especial.

O legislador limitou a jornada de trabalho, uma vez que constatou que os maiores índices de acidentes do trabalho ocorrem em razão de um excesso de fadiga do trabalhador, motivo este que as normas trabalhistas buscam proteger a saúde do empregado com normas de natureza profilática ou higiênica.

A classificação quanto a duração ordinária refere-se a jornada de 8 horas diárias e 44 semanais, enquanto que a extraordinária diz da hora ex a parte é extrapolada a normal, estipulado pela lei ou contrato entre as partes pactuantes.

A jornada quanto ao período diurno limita-se no horário das 5 às 22 horas, já a noturna é aquela compreendida entre as 22 horas até às 5 horas, e o período misto, envolve os outros dois períodos, ou seja, o diurno e o noturno (Artigo 73, §4º, da CLT).

A classificação quanto a profissão de caráter geral, diz do período de 8 horas diárias e 44 semanais, enquanto a especial varia de acordo com a profissão exercida pelo funcionário. É o caso dos ascensoristas ou cabineiros de elevador – Lei nº 3.270/57, a telefonista – Artigo 227 da CLT, aqueles que trabalham em minas de subsolo – Artigo 293 e 294 da CLT e os operadores de cinema – Artigo 234 da CLT.

Desta feita, resta plenamente cabível mencionar outras profissões com jornada de cinco horas diárias, são eles: o jornalista e o radialista, Artigo 303 da CLT e Lei nº 6.615/78, respectivamente; o Artigo 318 da CLT trata dos professores, e se estes laboram num mesmo estabelecimento, a jornada será de quatro horas consecutivas ou seis intercaladas (**Observar alterações pela Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017**).

Os advogados com uma jornada de quatro horas contínuas ou 20 horas semanais, salvo acordo ou convenção coletivas ou exclusividade (Lei nº 8.906/91); a Lei nº 3.999/61 aduz que os médicos terão uma jornada mínima de duas horas e máxima de quatro horas, salvo cláusula contratual.

### **Trabalho Extraordinário**

**Jornada de trabalho, períodos de descanso, bases de cálculos e sistema de compensação de horas:** As horas suplementares, também chamadas de horas extras ou extraordinárias, estão disciplinadas nos artigos 59 a 61 da CLT. A jornada diária de trabalho poderá ser aumentada em até 2 horas, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e serão remuneradas no mínimo 50% superior à remuneração da hora normal, conforme prevê o artigo 7º, inciso XVI, da CF e parágrafo 1º, do Artigo 59 da CLT.

O adicional de horas extras do advogado é de 100% sobre a hora normal, conforme preceitua a Lei nº 8.906/94.

Impende destacar, que o empregado sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de no mínimo 50% pelo trabalho em horas extraordinárias, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas (Súmula 340 do TST).

A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. Assim como o valor das horas extras, habitualmente prestadas, integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no “caput” do artigo 59 da CLT (Súmula 376 do TST).

Tanto as horas suplementares quanto seu adicional, são integralizados no salário: 13º salário (Súmula 45 do TST), férias (§5º do artigo 142 da CLT), aviso prévio indenizado (§5º do artigo 487 da CLT), gratificações semestrais (Súmula 115 do TST), verbas rescisórias, FGTS (Súmula 63 do TST) e no DSR (Súmula 172 do TST e artigo 7º, a e b, da Lei nº 605/49). Contudo, o cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número das horas efetivamente prestadas, e sobre ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas (Súmula 347 do TST).

Não caberão horas suplementares nas hipóteses em que no acordo ou convenção coletiva foi apurado compensação de horas (artigos 7º, XII, da CF e 59, §2º da CLT). Através de acordo ou convenção coletiva, é possível a compensação anual de horas, desde que não seja ultrapassado o limite de 10 horas diárias e nem o lapso temporal de 1 ano.

A Súmula 85 do TST permite a compensação de jornada em contrato individual, salvo norma coletiva.

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (artigo 7º, XIII, da CF e artigo 60 da CLT).

Atenção à inclusão do parágrafo único do artigo 60: *Exceatua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.*

A Súmula 291 do TST, reza sobre a supressão das horas extras habituais.

Tendo em vista que as Leis nº 3.999/61 e 4.950/66 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias (Súmula 370 do TST).

Abaixo seguem as inovações da CLT introduzidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), referentes à Jornada de Trabalho:

Art. 4º (...).

**§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.**

**§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:**

**I - práticas religiosas;**

**II - descanso;**

**III - lazer;**

**IV - estudo;**  
**V - alimentação;**  
**VI - atividades de relacionamento social;**  
**VII - higiene pessoal;**  
**VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.**

Art. 58 (...).

**§ 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.**

**§ 3º (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017).**

**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.**

(...).

**§ 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 subseqüente, 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.**

**Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.**

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

(...).

**§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.**

**§ 4º (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)**

**§ 5º O banco de horas de que trata o §2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.**

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

**Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.**

**Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.**

**Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.**

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

Art. 60 (...).

**Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.**

Art. 61 (...).

**§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.**

Art. 62 (...).

**III - os empregados em regime de teletrabalho.**

Art. 71 (...).

**§ 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.**

### **Turnos ininterruptos de revezamento**

Por turno ininterrupto de revezamento deve-se entender o trabalho realizado pelos empregados que se sucedem no posto de serviço, na utilização dos equipamentos, de maneira escalonada, para períodos distintos de trabalho.

Os turnos ininterruptos de revezamento aplicam-se a qualquer tipo de atividade ou profissão, como nas siderúrgicas, empresas que exploram atividades petrolíferas, vigias ou vigilantes, porteiros, hospitais. O direito à jornada de seis horas pertence ao trabalhador urbano e rural, além do avulso, que tem igualdade de direitos com os demais trabalhadores (art. 7º, XXXIV, da Lei Maior).

### **Horas *in itinere***

O art. 58 da CLT sofreu duas mudanças: foi conferida nova redação ao seu § 2º, por intermédio do art. 1º da Lei n. 13.467/2017; e foi revogado o seu anterior § 3º por meio do art. 5º da mesma Lei n. 13.467/17. Ambos os preceitos insertos no art. 58 da CLT tratavam das denominadas "*horas in itinere*".

Dessa maneira, eis o novo texto do art. 58 da CLT, relativamente aos dispositivos modificados pela Lei da Reforma Trabalhista:

Art. 58 (...).

**§ 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.**

Conforme exposto, as mudanças efetivadas no art. 58 da CLT dizem respeito às horas itinerantes (*horas in itinere*), reguladas tanto pelo texto antigo do § 2º do art. 58 (cuja redação foi modificada pelo art. 1º da Lei n. 13.467 /2017), como pelo texto antigo do § 3º do mesmo art. 58 - este agora inteiramente revogado pelo art. 5º, I, "a", da Lei n. 13.467/2017.

A nova redação do § 2º do art. 58, acoplada à concomitante revogação do § 3º do mesmo art. 58 da CLT, são fatores que sugerem a eliminação pura e simples, pela Lei n 13.457/2017, de todo esse tempo integrante da jornada de trabalho do empregado brasileiro, denominado de horas *in itinere*.

Trata-se de urna óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural - em que as horas *in itinere* são mais comuns e relevantes -, traduzindo significativa redução de sua duração do trabalho juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial.

Mas não se deve ampliar, por interpretação, os efeitos deletérios do novo texto do art. 58 da CLT, especialmente em seu novo § 2º. Não se deve, pois, mediante interpretação gramatical e literalista, considerar modificado, pelo recente texto normativo, o conceito de duração do trabalho no Direito brasileiro.

Ou seja, a eliminação das horas *in itinere* do ordenamento jurídico não afeta, entretanto, o conceito de tempo à disposição no ambiente de trabalho do empregador e, por consequência, de duração do trabalho. Embora a má redação do novo texto do § 2º do art. 58 da CLT eventualmente induza à compreensão de que a jornada de trabalho somente se inicia no instante em que o trabalhador concretiza a efetiva ocupação do posto de trabalho dentro do estabelecimento empresarial, tal interpretação gramatical e literal conduziria ao absurdo - não podendo, desse modo, prevalecer.

Afinal, ao ingressar nos muros do estabelecimento empresarial, o trabalhador se coloca sob o pleno poder empregatício, fato que define, de maneira relevante, os conceitos jurídicos de jornada de trabalho e de duração do trabalho.

A jornada de trabalho se inicia, desse modo, indubitavelmente, no instante em que o trabalhador se coloca sob a plenitude do poder empregatício, no ambiente do estabelecimento e da empresa; e isso significa o instante em que ingressa nos muros do ambiente empresarial, terminando a jornada no instante em que deixa os muros desse mesmo ambiente do estabelecimento de seu empregador.

A propósito, as exceções lançadas pela nova redação do art. 4º, § 2º e seus incisos I até VIII, da CLT (ou seja, fatores excepcionais que excluem a noção de tempo à disposição mesmo dentro do estabelecimento empresarial) dizem respeito a manifestas exceções, a serem examinadas em face do caso concreto envolvido e a partir da incidência do princípio da primazia da realidade sobre a forma (o art. 4º, § 2º, I a VITI, da CLT foi examinado neste Capítulo IV, em seu item III.2, retro). Dessa maneira, na qualidade de exceções, confirmam, sim, inclusive, a regra geral do Direito do Trabalho no sentido de que a duração do trabalho se inicia, em princípio, com a chegada do trabalhador a seu ambiente empregatício - o estabelecimento empresarial -, terminando com a sua saída desse ambiente.

Mais uma vez, portanto, a interpretação meramente gramatical e literalista não pode prevalecer, conduzindo a resultados interpretativos absurdos.

Também neste preceito enfocado, a interpretação jurídica deve se fazer mediante aplicação dos métodos lógico-racional sistemático e teleológico.

## Trabalho Noturno

### **Horário Noturno**

No Brasil, considera-se horário noturno para os empregados urbanos o trabalho executado entre as 22 h de um dia e 5 h do dia seguinte (§2º do Art. 73 da CLT). Para os empregados rurais, o horário noturno será das 21 às 5 h, na lavoura, e das 20 às 4 h na pecuária.

Como se verifica, o horário considerado noturno é determinado pela lei, não o sendo no período que vai do pôr ao nascer do sol, o que seria mais lógico, mas dependeria das estações do ano, quando o sol nasce o use põe mais cedo ou mais tarde. Certo é que no período noturno o organismo humano faz um esforço maior, pois a noite é o período biológico em que a pessoa deve dormir, e não trabalhar.

### **Intervalos para repouso e alimentação**

Intervalos para descanso são períodos na jornada de trabalho, ou entre uma e outra, em que o empregado não presta serviços, seja para se alimentar ou para descansar.

O objetivo do intervalo é evitar a fadiga física e mental, reduzindo a possibilidade de acidentes do trabalho. O trabalhador se alimenta e descansa para poder repor suas energias e voltar a trabalhar novamente.

### **Intervalos intrajornada**

Os intervalos intrajornada são os que são feitos dentro da própria jornada de trabalho. O artigo 71 e seu §1º, da CLT, revelam um dos exemplos de 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.*

*§ 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.*

### **Intervalos interjornada**

O intervalo interjornada diz respeito ao espaço de tempo que deve haver entre uma jornada de trabalho e outra, ou seja, o intervalo entre jornadas.

Esclarece o artigo 66 da CLT que entre duas jornadas de trabalho deve haver um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso. Esse período, portanto, é para descanso.

<b>INTERVALO INTRAJORNADA:</b>	<b>INTERVALO INTERJORNADA</b>
<p>São as pausas dentro da jornada diária de trabalho para o repouso e alimentação do trabalhador.</p> <p>Em qualquer trabalho contínuo cuja duração ultrapasse 6 horas é obrigatória a concessão de intervalo de no mínimo 1 (uma) e no máximo 2 (duas) horas.</p> <p>Não excedendo 6 horas será obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar 4 horas.</p> <p>O limite mínimo de 1 hora de intervalo poderá ser diminuído por deliberação do Ministério do Trabalho e Emprego, após prévia fiscalização da empresa, onde reste comprovado que o estabelecimento possui refeitório de acordo com os padrões fixados na norma específica e que os empregados não estejam submetidos à jornada suplementar.</p> <p>As horas destes intervalos não serão computadas na jornada de trabalho.</p>	<p>É a pausa concedida ao trabalhador entre duas jornadas diárias de trabalho. Segundo o art. 66 da CLT este intervalo deverá ser de no mínimo 11 horas consecutivas.</p> <p>A contagem do período inicia-se a partir do momento em que o trabalhador efetivamente cessa seus trabalhos seja o normal ou horas extras.</p> <p>O repouso semanal remunerado não pode ser computado no intervalo interjornada.</p> <p>Vale mencionar que sendo desrespeitado o intervalo de 11 horas, as horas subtraídas do intervalo interjornada serão pagas como horas extras, ou seja, a hora normal acrescida do adicional de 50%.</p> <p>De acordo com orientação do TST, para que seja caracterizada a situação de turnos ininterruptos não basta a mera alternância de empregados nos diversos períodos do dia. É necessário, segundo o Tribunal: “que o empregado trabalhe em três turnos, em sistema de alternância. Só o revezamento de trabalho entre manhã, tarde e noite garante ao trabalhador o direito à jornada especial de seis horas”.</p> <p><b>Art. 7º, inc. XIV: Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.</b></p>

### Repouso Semanal Remunerado

O repouso semanal remunerado é o período em que o empregado deixa de prestar serviços uma vez por semana ao empregador, de preferência aos domingos, mas percebendo remuneração. Esse período é de 24 horas consecutivas (art. 1º da Lei nº 605/49).

Assim, o repouso semanal deve ser remunerado. Nesse período, o trabalhador não presta serviços ao empregador. Isso ocorre de preferência aos domingos e, também, nos feriados.

Trata-se, portanto, de um direito do trabalhador, que o empregador deve observar, tutelado pelo Estado, que tem interesse em que o operário efetivamente desfrute do descanso.

#### Referências Bibliográficas:

- DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo: LTr, 2017.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31ª edição. São Paulo: Atlas, 2015.
- PRETTI, Gleibe. *Manual sobre a reforma trabalhista*. São Paulo: Ed. Jefte, 2017.

### Questões

- 01. (COSANPA – Advogado – FADESP/2017)** Sobre jornada de trabalho, pode-se afirmar que
- (A) a limitação constitucional de quarenta e quatro horas semanais pode ser superada mediante acordo coletivo homologado pela Justiça do Trabalho.
- (B) as jornadas de trabalho diferenciadas envolvem certas categorias de trabalhadores, incluindo-se o empregado rural.
- (C) com base no princípio da dignidade da pessoa humana e da igualdade, a jornada de trabalho dos bancários, de seis horas diárias e trinta horas semanais, tem sido estendida a outras categorias profissionais.
- (D) a jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento é limitada a seis horas diárias, salvo negociação coletiva.

**02. (BANPARÁ – Advogado – BANPARÁ/2017)** A respeito da jornada de trabalho e dos períodos de descanso, assinale a alternativa CORRETA:

- (A) Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 12 (doze) horas consecutivas para descanso.

(B) Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

(C) Os intervalos de descanso de até 1 (uma) hora serão computados na duração do trabalho.

(D) A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias e 48 (quarenta e oito) horas semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

## Respostas

### 01. Resposta: D.

Art. 7º, XIV, CF: jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

### 02. Resposta: B.

Art. 71, § 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.



## Do salário-mínimo; irredutibilidade e garantia.

### Garantias do salário mínimo

O artigo 76 da CLT esclarece que salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador ao trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, por dia normal de serviço. Não poderia haver distinção de sexo. Deveria o salário mínimo satisfazer às necessidades normais do trabalhador com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. O salário mínimo era fixado por região, normalmente por decretos ou até portarias.

Salário mínimo, portanto, é a contraprestação mínima devida e paga diretamente ao trabalhador para satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

A Constituição de 1988 modifica o que vinha sendo inscrito nas Constituições anteriores. O inciso IV ao art. 7º estabelece “salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades básicas e as de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”.

### Irredutibilidade

O inciso VI do art. 7º da Constituição garante a irredutibilidade nominal dos salários, de se reajustar os salários de acordo com a lei, e não irredutibilidade real, que depende de negociações coletivas. Assim, os aumentos reais ou econômicos devem ser objeto de negociação coletiva entre as partes. Essa é também uma das finalidades do dissídio coletivo.

O princípio da irredutibilidade salarial depende da lei salarial vigente, ou seja: remete à lei, pois ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo a não ser em virtude de lei (art. 5º, II, CF). Recebe, também, o art. 468 da CLT, que garante a irredutibilidade salarial de forma genérica.

Dispositivos legais do salário mínimo na CLT:

### CAPÍTULO III DO SALÁRIO MÍNIMO SEÇÃO I DO CONCEITO

**Art. 76** - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

**Art. 77** - Revogado

**Art. 78** - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.

Parágrafo único. Quando o salário-mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.

**Art. 79** - Revogado

**Art. 80.** Revogado

**Art. 81** - O salário mínimo será determinado pela fórmula  $S_m = a + b + c + d + e$ , em que "a", "b", "c", "d" e "e" representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto.

§ 1º - A parcela correspondente à alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros devidamente aprovados e necessários à alimentação diária do trabalhador adulto.

§ 2º - Poderão ser substituídos pelos equivalentes de cada grupo, também mencionados nos quadros a que alude o parágrafo anterior, os alimentos, quando as condições da região, zona ou subzona o aconselharem, respeitados os valores nutritivos determinados nos mesmos quadros.

§ 3º - O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio fará, periodicamente, a revisão dos quadros a que se refere o § 1º deste artigo.

**Art. 82** - Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula  $S_d = S_m - P$ , em que  $S_d$  representa o salário em dinheiro,  $S_m$  o salário mínimo e  $P$  a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.

**Parágrafo único** - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

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

## Questões

**01. (TJ/AM – Assistente Técnico Judiciário – FGV)** A Constituição da República estabelece direitos e garantias aos servidores públicos da administração direta, autárquica e fundacional, estendendo-lhes, ainda, alguns daqueles direitos aplicáveis aos trabalhadores da iniciativa privada, previstos no Art. 7º da Constituição.

As alternativas a seguir apresentam direitos sociais trabalhistas conferidos aos servidores públicos, à exceção de um. Assinale-o.

- (A) Irredutibilidade do salário.
- (B) Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.
- (C) Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.
- (D) Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.
- (E) Décimo terceiro salário.

**02. (Prefeitura de Cuiabá/MT – Procurador Municipal – FCC)** Em relação ao salário mínimo, é correto afirmar:

(A) Fixado em Lei Complementar, nacionalmente unificado, capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

(B) Será fixado considerando a extensão e a complexidade do trabalho.

(C) Atualmente, pode, por delegação de competência da União, ser fixado pelos Estados da Federação.

(D) Pela implementação da política de valorização do salário mínimo vigente, os reajustes e aumentos do salário mínimo serão estabelecidos pelo Poder Executivo, por meio de decreto.

(E) Salvo nos casos previstos na Constituição Federal e em Lei Complementar, não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

### 01. Resposta: B.

O art. 7, da CF/88, elenca um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Por sua vez, o art. 39, § 3º, da CF/88, estabelece que se aplica aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

O art. 7º, IX, garante a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. Portanto, incorreta a alternativa C.

O art. 7º, XVI, garante a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. Portanto, incorreta a alternativa D.

O art. 7º, VIII, garante décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria. Portanto, incorreta a alternativa E.

A irredutibilidade do salário está prevista no para servidores públicos está prevista no 37, XV, Da CF/88: o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV deste artigo e nos arts. 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I. Portanto, incorreta a alternativa A.

O piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho não é direito conferido aos servidores públicos. A alternativa B deverá ser assinalada.<sup>19</sup>

### 02. Resposta: D.

Segundo o artigo 7º, IV da CRFB, constitui direito ao trabalhador, "salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim". Atualmente a atualização dos valores se dá através de Decretos anualmente publicados pela Presidente da República, sistema mais ágil que o procedimento legal, tudo em conformidade com a lei 12.382/11.<sup>20</sup>



**Das férias: do direito a férias e da sua duração; período concessivo e período aquisitivo de férias; da remuneração e do abono de férias.**

#### Direito de férias e sua duração:

É necessário que o empregado cumpra o período aquisitivo (os 12 primeiros meses de contrato de trabalho) para que tenha direito às férias. Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, nas seguintes proporções:

DIREITO	CONDIÇÕES *Quando não houver faltado ao serviço mais de:
30 dias	5 vezes
24 dias	6 a 14 vezes
18 dias	15 a 23 vezes
12 dias	24 a 32 vezes

Imagem: <https://pt.pngtree.com/>



#### **Não se considera a falta para efeito da concessão de férias:**

**a) nos casos referidos no art. 473:**

- ✓ até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;
- ✓ até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento;
- ✓ 1 dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;
- ✓ 1 dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

<sup>19</sup> Autor: Priscila Pivatto, Pesquisadora - Projeto História do Parlamento Inglês, Mestra em Direito Constitucional (PUC-Rio) e Doutora em Direito Constitucional (USP/Universidade de Florença).

<sup>20</sup> Autor: Cláudio Freitas, Juiz do Trabalho - TRT da 1ª Região.

- ✓ até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor.
  - ✓ No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar.
  - ✓ Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular.
  - ✓ Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.
  - ✓ 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.
  - ✓ Até 2 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
  - ✓ 1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica.
- b) durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto;
- c) por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada INSS, exceto se tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos.
- d) justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;
- e) durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quanto for impronunciado ou absorvido; e
- f) nos dias em que não tenha havido serviço, salvo se deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa

### Atenção para a reforma trabalhista

Com a reforma, ficou garantido aos que têm jornada de trabalho reduzida, os mesmos direitos de férias para os demais trabalhadores. Portanto, quem trabalha em regime parcial (jornada não excedente a 30 horas semanais), agora tem direito ao gozo de férias de 30 dias.

**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.

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

### Concessão e época de férias:

A data da concessão das férias será fixado pelo empregador, durante o período concessivo, e será de acordo com a época que melhor atender os interesses da empresa (Art. 136 da CLT).

### Período Aquisitivo X Período Concessivo

**Período aquisitivo:** é um período de 12 meses de trabalho, onde o empregado adquire o direito de férias.

**Período concessivo:** são os 12 meses seguintes ao período aquisitivo, onde o empregado irá gozar de seu direito adquirido.

### CICLO DAS FÉRIAS



<http://rhconteudo.com.br/direito-a-ferias/>

**OBS:** O empregador deve fornecer as férias ao empregado dentro do período concessivo (12 meses), sob pena de pagamento em dobro por elas (mesmo com o pagamento em dobro, o empregado tem direito de tirar suas férias) – artigo 137, CLT.

### **Comunicação das férias:**

As férias devem ser comunicadas por escrito ao empregado, não há a possibilidade da comunicação verbal.

Deverão ser anotadas na CTPS e também no livro ou na ficha de registro de empregados.

O pagamento deverá ser feito até 02 dias antes do início do período de gozo (art. 145 da CLT), inclusive quanto às férias fracionadas.

### **Atenção para a reforma trabalhista:**

As férias poderão ser divididas em 3 períodos, porém, há algumas peculiaridades para que isso aconteça, vejamos:

- a) é necessária a concordância do empregado e do empregador;
- b) um dos períodos não poderá ser inferior a 14 dias corridos, e, os outros dois períodos de férias não poderão ser menores que 5 dias corridos, cada;
- c) fica proibido o início das férias no período de dois dias antecedentes à feriados ou dia de descanso semanal remunerado.

### **Perda do direito de férias:**

O empregado não terá direito a férias se no curso do período aquisitivo:

- a) Deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 60 dias subsequentes a sua saída.  
É a hipótese em que o empregado pede demissão, tendo que voltar ao emprego dentro dos 60 dias subsequentes para ter direito de contagem do tempo de serviço do período anterior, que foi incompleto. Voltando o empregado retorne dentro dos 60 dias após seu desligamento, pode contar o período aquisitivo anterior, recomeçando a correr as férias no ponto em que houve a interrupção. Se o empregado voltar à empresa depois dos 60 dias, perde o direito ao período incompleto de férias, iniciando-se novo período aquisitivo completo, as férias já são devidas, de maneira integral;
- b) Permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias.
- c) Deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa.
- d) Tiver recebido da previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses.

Essa é a exceção à regra do artigo 131 inciso III do CLT. Se o empregado ficar afastado por período inferior à 6(seis) meses, no curso do período aquisitivo, terá direito a férias integrais (art.131, III, c/c art. 133, IV).

### **Prescrição das férias:**

O direito do trabalho tem a prescrição bienal (podem pleitear seus direitos trabalhistas em juízo até o prazo de dois anos após o término do contrato de trabalho) e, prescrição quinquenal (a contar da data do ajuizamento da ação, o empregado pode pleitear seus direitos dos 5 últimos anos).

Quanto às férias, durante a vigência da relação de emprego, o prazo prescricional começa a correr após o término do período concessivo.

*Art. 149 - A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.*

### **Remuneração e abono das Férias**

Férias é direito adquirido pelo empregado, após um período de 12 meses de trabalho. Visa proporcionar descanso ao trabalhador sem prejuízo da remuneração, que vem acrescida de 1/3, nos termos do 7º inciso XVII da Constituição Federal:

**Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:**

*XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal*

As férias estão disciplinadas nos artigos 129 a 149 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

## **SEÇÃO I DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO**

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

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

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.

§ 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.

**Art. 130-A.** Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017

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

I - nos casos referidos no art. 473;

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;

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.

**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.

**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;

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 III 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**

**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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)**

**§ 2º (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)**

**§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)**

**Art. 135** - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

**§ 1º** - O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão.

**§ 2º** - A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

**Art. 136** - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

**§ 1º** - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

**§ 2º** - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

**Art. 137** - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

**§ 1º** - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

**§ 2º** - A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.

**§ 3º** - Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

**Art. 138** - Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

### SEÇÃO III DAS FÉRIAS COLETIVAS

**Art. 139** - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

**§ 1º** - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

**§ 2º** - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida

**§ 3º** - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

**Art. 140** - Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

**Art. 141** - Quando o número de empregados contemplados com as férias coletivas for superior a 300 (trezentos), a empresa poderá promover, mediante carimbo, anotações de que trata o art. 135, § 1º.

**§ 1º** - O carimbo, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho, dispensará a referência ao período aquisitivo a que correspondem, para cada empregado, as férias concedidas.

**§ 2º** - Adotado o procedimento indicado neste artigo, caberá à empresa fornecer ao empregado cópia visada do recibo correspondente à quitação mencionada no parágrafo único do art. 145.

**§ 3º** - Quando da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado.

## SEÇÃO IV DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS

**Art. 142** - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

**Art. 143** - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º **O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.**

§ 2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

§ 3º. **(Revogado - LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT)**

**Art. 144.** O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.

**Art. 145** - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

**Parágrafo único** - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

### Questões

**01. (TST - Técnico Judiciário – Área Administrativa – FCC/2017)** Ana, tem 17 anos de idade; Teresa, tem 53 anos e Solange, está com 35 anos de idade. Trabalham na Empresa S como Ajudantes de Produção, cumprindo o horário de trabalho de 2ª à 5ª feiras, das 7 h às 17 h e, às 6ª feiras, das 7 h às 16 h, com uma hora de intervalo para refeição. Tendo em vista que todas têm direito a férias vencidas, de acordo com a CLT, alterada pela Lei nº 13.467/2017, é INCORRETO afirmar que

(A) somente Solange tem direito ao fracionamento das férias em 3 períodos, sendo obrigatório que Ana e Teresa usufruam suas férias de uma só vez.

(B) todas podem fracionar suas férias em três períodos, desde que um dos períodos não seja inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

(C) é facultada a todas a conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário, no valor da remuneração que seria devida nos dias correspondentes, acrescido do terço constitucional.

(D) o pagamento das férias, de cada período, bem como do abono pecuniário será efetuado até dois dias antes do início do respectivo período.

(E) a empregada que contar com dez faltas injustificadas em seu período aquisitivo de férias, terá direito a férias na proporção de vinte e quatro dias corridos

**02. (TST - Analista Judiciário – Taquigrafia – FCC/2017)** No tocante às férias, de acordo com a CLT, alterada pela Lei n° 13.467/2017 e pelo entendimento sumulado do TST, considere:

I. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

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

III. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias de, no máximo, dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas.

IV. O empregado que se demite antes de complementar doze meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) I e II.
- (B) I e III.
- (C) II e IV.
- (D) II, III e IV.
- (E) III e IV.

**03. (TRT - 24ª REGIÃO (MS) - Analista Judiciário - Área Judiciária – FCC/2017)** Durante o período aquisitivo das férias 2016/2017, Perseu ausentou-se do serviço por 1 dia para acompanhar filho de cinco anos em consulta médica, por 2 dias consecutivos em razão de falecimento do seu irmão e 2 dias realizando exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. Nessa situação hipotética, em relação ao referido período Perseu terá direito ao gozo de férias na seguinte proporção:

- (A) 18 dias corridos.
- (B) 20 dias corridos.
- (C) 30 dias corridos.
- (D) 24 dias corridos.
- (E) 25 dias corridos.

**04. (TRT - 7ª Região (CE) - Analista Judiciário - Área Judiciária – CESPE/2017).** No que se refere a férias, assinale a opção correta.

(A) O empregado receberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida durante o período aquisitivo.

(B) O período de férias não é computado como tempo de serviço.

(C) O empregado que receber auxílio-doença por mais de sete meses durante o período aquisitivo, ainda que de forma descontínua, perderá o direito às férias.

(D) O empregado poderá exigir do empregador que as férias sejam concedidas no período que melhor atenda aos seus interesses.

**05. (Prefeitura de São José dos Campos – SP – Procurador – VUNESP/2017)** Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, a época de concessão das férias

(A) será a que melhor consulte os interesses do empregado.

(B) deverá coincidir com as férias escolares.

(C) será a que melhor consulte os interesses do empregador.

(D) deverá ser estabelecida de comum acordo entre empregado e empregador.

(E) deverá ocorrer no respectivo período aquisitivo.

## Respostas

### 01. Resposta: A

O artigo 134, §1º, nos mostra que as férias, desde que haja concordância com o empregado, podem ser usufruídas em 3 períodos.

O §2º foi revogado com a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), portanto, menores de 18 anos e maiores de 50, não são mais vinculados a férias, obrigatoriamente, em apenas um período.

### 02. Resposta: C

I) As férias podem ser divididas em três períodos, porém, um deles não podem ser inferior a 14 dias corridos;

II) correto. Artigo 134, §3º

III) não há mais limitação de férias para quem tem jornada reduzida de trabalho. Artigo 58, §7º C/C art. 130, CLT.

IV) correto. Artigo 140, CLT.

### 03. Resposta: C

O empregado terá direito ao gozo de férias integrais (30 dias) quando não houver faltado em serviço por mais de 5 vezes. – artigo 130, I, CLT.

### 04. Resposta: C

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

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

### 05. Resposta: C

Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

§ 1º - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

§ 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.



*Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; adicionais salariais; 13º salário.*

## Conceito de Salário

Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços decorrentes da relação de emprego.

O salário corresponde ao pagamento feito pelo empregador e não por terceiros, ao contrário da remuneração, que engloba tanto o pagamento feito pelo empregador como o recebido de terceiros (a gorjeta). O salário é a importância paga pelo empregador ao obreiro em virtude de sua contraprestação dos serviços. Essa afirmação mostra a natureza jurídica do salário, que é a forma de remunerar a prestação de serviços feita pelo empregado ao empregador.

A natureza salarial do pagamento não ocorre apenas quando haja prestação de serviços, mas nos períodos em que empregado está à disposição do empregador, durante os períodos de interrupção do contrato de trabalho ou outros que a lei indicar. Inexiste, portanto, rígida correlação entre o trabalho prestado e o salário pago.

Salário é a prestação fornecida diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em razão da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei.

O salário integra a remuneração e não o contrário.

$$\text{Remuneração (cjto)} = \text{salário (diretamente)} + \text{gorjetas(3º)}$$

Trabalho feito é salário ganho.

A força despendida no trabalho é insuscetível de restituição.

## Composição do Salário

Dispõe o artigo 457, §1º da CLT que o salário é composto pelas gratificações e comissões pagas pelo empregador.

### Modalidades de salário:

#### **a) salário por modalidade de tempo**

O salário, nesta hipótese, é calculado pelo tempo da contraprestação. Não se considera aqui a quantidade ou qualidade do labor, mas sim o tempo despendido do empregado para o empregador.

### **b) Salário por Unidade de Obra (produção)**

Aqui, o salário é por produção realizada. Ou seja, a quantidade de unidades produzidas. O valor, neste caso, é variável, porém, não pode ser inferior ao salário mínimo.

### **c) Salário Tarefa**

O salário tarefa se subdivide em duas modalidades, por unidade de tempo e por unidade de obra. Assim, o trabalho resulta na combinação de produção em função do tempo.

### **Formas e meios de pagamento do salário**

#### **a) Por meio de dinheiro**

É a forma normal do empregador pagar ao empregado. Conforme o artigo 463, CLT, o pagamento deve ser realizado em moeda corrente do país.

#### **b) Pagamento em cheque ou depósito bancário**

Permite-se que os pagamentos sejam realizados em depósitos bancários. Para isso, o empregado deve ter aberto uma conta para essa finalidade. O pagamento em cheque também é permitido, desde que seja emitido diretamente pelo empregador em favor do empregado.

#### **c) Pagamento em utilidades**

Forma pela qual o empregado recebe por meio de bens econômicos. O salário em utilidades é permitido até em 70% do salário (ou seja, 30% tem que ser em dinheiro).

### **ATENÇÃO PARA A REFORMA TRABALHISTA**

**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.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.419, de 2017)

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§5º Revogado pela Lei nº 13.467/2017

§6º Revogado pela Lei nº 13.467/2017

§7º Revogado pela Lei nº 13.467/2017

§8º Revogado pela Lei nº 13.467/2017

§9º Revogado pela Lei nº 13.467/2017

§10 Revogado pela Lei nº 13.467/2017

§11 Revogado pela Lei nº 13.467/2017

§ 12 Vigência encerrada.

§ 13 Vigência encerrada.

§ 14 Vigência encerrada.

§ 15 Vigência encerrada.

§ 16 Vigência encerrada.

§ 17 Vigência encerrada.

§ 18 Vigência encerrada.

§ 19 Vigência encerrada.

§ 20 Vigência encerrada.

§ 21 Vigência encerrada.

§ 22 Vigência encerrada.

§ 23 Vigência encerrada.

Divide-se, ainda, o salário em: fixo, variável e misto.

**Salário fixo** é o estipulado em quantia certa, invariável. Fixo é o salário calculado com base na unidade de tempo, como hora, dia, mês, etc. O salário fixo independe do número de horas trabalhadas pela pessoa, se foi fixada uma remuneração por hora, como, por exemplo, de R\$ 1,50 por hora trabalhada.

**Salário variável** é o estabelecido de acordo com a produção do empregado, podendo ser por peça, tarefa, comissão, etc. Não tem o salário variável qualquer parte fixa.

Compreende o **salário misto** parte fixa e parte variável. É um salário composto.

Salário a *forfait* é o fixado para cada uma das parcelas devidas pelo empregador na execução do contrato de trabalho.

**Décimo Terceiro Salário:** A denominação correta do instituto é gratificação de Natal. Na prática, é utilizada a expressão *décimo terceiro salário*, inclusive pelo inciso VIII do Artigo 7º da Constituição.

Atento a essa característica, o legislador resolveu estabelecer a gratificação natalina por meio de lei, acabando com a espontaneidade em seu pagamento. Assim, foi editada a Lei nº 4.090, de 13/07/1962, que instituiu a gratificação de Natal, também denominada 13º salário, que passou a ser compulsória e não mais facultativa, como era o procedimento das empresas. A referida norma foi regulamentada pelo Decreto nº 57.155, de 03/11/1965.

Passou o 13º salário a ser um pagamento obrigatório por parte das empresas, tendo, portanto, natureza salarial. O 13º salário passa a ser devido a todo empregado (Artigo 1º da Lei nº 4.090/1962). Visa a que o empregado possa comprar presentes de Natal e também para impulsionar o comércio no fim do ano.

A primeira Constituição que veio a tratar do tema foi a de 1988, no inciso VIII do artigo 7º: “*décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria*”. O 13º salário é devido não só ao empregado urbano, mas também ao rural, segundo a Constituição, de acordo com o *caput* do artigo 7º. Segundo a Lei Maior, o 13º salário passa a ser devido com base na remuneração integral do mês de dezembro, como já explicava o §1º do artigo 1º da Lei nº 4.090/1962. Em se tratando de aposentadoria ou pensão é que o valor do benefício previdenciário passou a ser devido com base nos proventos do mês de dezembro de cada ano (§6º do artigo 201 da Lei Maior) e não com base na média dos proventos do ano, como era calculada anteriormente.

Outorga, ainda, o parágrafo único do artigo 7º da Lei Fundamental o direito ao 13º salário em relação ao empregado doméstico.

Estabelece o inciso XXXIV do artigo 7º da Constituição que haverá igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso, o que mostra que o constituinte também assegurou ao avulso o direito ao 13º salário, embora a Lei nº 5.480/1968 tenha sido revogada pela Lei nº 8.630/1993 (artigo 76).

O trabalhador temporário tem direito ao 13º salário, a despeito de a Lei nº 6.019 nada mencionar sobre o tema. Poder-se-ia afirmar o direito do temporário ao 13º salário com base na letra *a* do artigo 12 da Lei nº 6.019/1974, pois o temporário deve perceber remuneração equivalente à do empregado da tomadora dos serviços. Ísis de Almeida (1977:93) afirma que a “remuneração compreende não apenas salário, mas várias outras parcelas, entre as quais se incluem, indubitavelmente, as gratificações habituais, e, portanto, o 13º salário”.

O artigo 1º da Lei nº 4.090 esclarece que o 13º salário é devido a todo empregado. Como o trabalhador temporário não deixa de ser empregado da empresa de trabalho temporário, deve, também, ter direito ao 13º salário.

Esclarece a Súmula 50 do TST que “*a gratificação natalina, instituída pela Lei nº 4.090, de 1962, é devida pela empresa cessionária ao servidor público cedido, enquanto durar a cessão*”.

Se a Administração Estadual ou Municipal adota o regime da CLT para seus empregados, também terá de pagar-lhes o 13º salário. O §3º do artigo 39 da Constituição também assegura o 13º salário aos servidores públicos.

O inciso VIII do artigo 7º da Constituição dispõe que o décimo terceiro salário toma por base a remuneração. Isso quer dizer que é calculado sobre a remuneração. Nada impede, porém, que seja calculado de forma proporcional sobre a remuneração do mês de dezembro quando o empregado não tenha trabalhado todos os meses do ano.

O § 1º do artigo 1º da Lei nº 4.090/1962 adota a ideia, prevista posteriormente na Constituição, de que o 13º salário é calculado com base na remuneração, o que compreende o salário mais as gorjetas (artigo 457 da CLT). A remuneração a ser observada é a do mês de dezembro do ano correspondente. O cálculo

é de 1/12 por mês de serviço. Considera-se como mês a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho. Assim, se o empregado trabalhou de agosto a dezembro de certo ano, terá direito a 5/12 de 13º salário. O cálculo da fração deve ser feito em relação a cada mês, que foi o intuito do legislador, e não em razão dos dias trabalhados em diversos meses.

Percebendo o empregado remuneração variável, o cálculo do 13º salário deverá ser feito de acordo com a média dos valores recebidos nos meses trabalhados durante o ano.

Para os mensalistas e diaristas considera-se a remuneração de 30 dias. Para os horistas, o montante equivalente a 220 horas.

É claro que as faltas previstas em lei ou justificadas não serão deduzidas para efeito de se observar cada mês, inclusive em caso de acidente do trabalho (S. 46 do TST).

A Lei nº 4.749, de 12/08/1965, dividiu o pagamento do 13º salário em duas parcelas. A primeira parcela deverá ser paga entre os meses de fevereiro e novembro (até 30/11) de cada ano, o que vem a ser um adiantamento, correspondendo à metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior. Assim, se o empregador irá pagar o 13º salário no mês de novembro, deverá fazê-lo com base em metade do salário do empregado no mês de outubro. Tratando-se de salário variável, o pagamento da 1ª parcela do 13º salário deverá ser feito com base na média dos valores pagos ao empregado até o mês anterior ao do pagamento, dividindo-se, então, por dois, para se obter a metade. Se o empregado percebe por peça ou tarefa, deve-se apurar a média mensal da quantidade de peças ou tarefas até o mês anterior ao do pagamento, calculando-as com base no valor da unidade do referido mês anterior ao do pagamento. O empregador não estará obrigado a pagar a 1ª parcela a todos os seus empregados no mesmo mês (§1º do artigo 2º da Lei nº 4.749/1965). Poderá, ainda, a primeira parcela ser paga na ocasião em que o empregado sair em férias, desde que este o requeira no mês de janeiro do correspondente ano (§2º do artigo 2º da Lei nº 4.749/1965). Trata-se de uma faculdade outorgada ao empregado.

A segunda metade deverá ser saldada até o dia 20 de dezembro (artigo 1º da Lei nº 4.749/65), compensando-se a importância paga a título de adiantamento, ou seja, a primeira parcela, sem nenhuma correção monetária.

Para os empregados que recebem salário variável, v.g., fixo mais comissões, o 13º salário será calculado na base de 1/11 da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano. A essa gratificação se somará a que corresponder à parte do salário contratual fixo (artigo 2º do Decreto nº 57.155/65). A primeira parcela será deduzida dessa segunda parcela. Até o dia 10 de janeiro de cada ano, computada a parcela do mês de dezembro, o cálculo da gratificação será revisto para 1/12 do total devido no ano anterior, processando-se a correção do valor da respectiva gratificação com o pagamento ou compensação das possíveis diferenças (parágrafo único do artigo 2º do Decreto nº 57.155/65).

Vamos exemplificar com números para que o leitor entenda como deve ser pago o 13º salário dos empregados que percebem salário fixo mais comissões.

O empregado tinha um salário fixo de \$100,00 de janeiro a outubro mais comissões. As comissões foram pagas da seguinte forma:

Janeiro	150,00
Fevereiro	250,00
Março	300,00
Abril	200,00
Maiο	300,00
Junho	350,00
Julho	400,00
Agosto	350,00
Setembro	200,00
Outubro	400,00
Total	$\frac{2.900,00}{10} = 290,00$

A primeira parcela deverá ser paga em 30 de novembro, tomando-se por base o salário do mês anterior, que é outubro (\$100,00), observando-se o seguinte:  $11/12$  de \$ 100,00 = \$ 91,66. Pega-se a média da parte variável de \$290,00 até outubro e multiplica-se por 11/12 (estamos calculando com base até o mês de novembro) = \$265,83. Somam-se \$91,66 (parte fixa) com \$265,83 (parte variável), totalizando \$357,49. O empregado tem direito de receber metade desse valor, isto é, \$178,74, a título de primeira parcela do 13º salário.

A segunda parcela será paga até 20 de dezembro. Supondo-se que o salário fixo em dezembro seja de \$200,00, sendo que as comissões em novembro foram de \$300,00. Soma-se tal valor a \$2.900,00 = \$3.200,00. Divide-se esse valor por 11 para obter a média de \$290,90. Soma-se o salário fixo de \$200,00 com a média das comissões de \$290,90, totalizando \$490,90. Desse total desconta-se o que foi recebido na primeira parcela, \$178,74, tendo o empregado direito a receber \$312,16.

Vamos ver o ajuste a ser feito em 10 de janeiro, tendo o empregado recebido comissões de \$500,00, em dezembro, totalizando \$3.700,00 durante todo o ano. Divide-se esse valor por 12, para se obter a média: \$308,33. Soma-se esse valor ao salário fixo de \$200,00 = \$508,33. O empregado já recebeu \$490,90, devendo a empresa pagar a diferença de \$17,43.

Se o empregado percebe gratificações, deve-se apurar a média duodecimal dos valores pagos no ano. A gratificação periódica contratual integra o salário, por seu duodécimo, para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da gratificação natalina.

Quando parte da remuneração for paga em utilidades, o valor da quantia efetivamente descontada e correspondente a elas será computado para fixação do 13º salário (artigo 5º do Decreto nº 57.155/65).

Havendo rescisão do contrato de trabalho sem justa causa (artigo 3º da Lei nº 4.090) ou pedindo demissão o empregado (S. 157 do TST), este fará jus ao 13º salário, de maneira proporcional ou integral, dependendo o caso, calculado sobre a remuneração devida no mês da rescisão. Sendo o empregado demitido por justa causa, não fará jus ao 13º salário (artigo 3º da Lei nº 4.090/62, interpretado a *contrario sensu*), pois a falta praticada pelo empregado não proporciona reconhecimento ou gratidão por parte do empregador, para que este pague a gratificação de Natal.

Esclarece a Súmula 14 do TST que, reconhecida culpa recíproca, o empregado tem direito a 50% do valor do 13º salário.

Determina o artigo 3º da Lei nº 4.090 que, “ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos §§1º e 2º do artigo 1º desta lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão”.

Se há justa causa, como ocorre na culpa recíproca, resta indevida a gratificação de Natal.

A Lei nº 9.011, de 30/03/95, acrescentou o §3º ao artigo 1º da Lei nº 4.090/62, explicitando que a gratificação será proporcional: (a) na extinção dos contratos a prazo – entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação se haja findada antes de dezembro; (b) na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. Se se entender que o contrato de trabalho temporário é um contrato a prazo, o trabalhador temporário também tem direito ao 13º salário, que é a posição mais acertada.

Tendo o 13º salário natureza salarial, é computável para efeito do cálculo da indenização do artigo 477 da CLT (S.148 do TST). Se a empresa paga uma gratificação periódica contratual, há a integração no salário, dada a habitualidade, por seu duodécimo, inclusive para o cálculo do 13º salário. Havendo habitualidade no pagamento de horas extras, estas integrarão ao 13º salário (S.45 do TST), sendo que o cálculo será feito com base na média aritmética das horas prestadas no período, multiplicando-se a referida média pelo valor da hora normal. Verbas pagas com habitualidade também deverão integrar o 13º salário, como: adicional noturno (S.60 do TST), adicional de insalubridade ou periculosidade, etc.

A gratificação semestral repercute pelo seu duodécimo no 13º salário (S.253 do TST).

Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho antes do pagamento da 2ª parcela, mas já com o pagamento da 1ª parcela do 13º salário, poderá o empregador compensar esse último adiantamento com o que seria devido a título do 13º salário, ou com outro crédito trabalhista que possua o empregado, como aviso-prévio, férias, etc. Não poderá, entretanto, o empregador pretender compensar o que pagou a mais de 13º salário com dívida de natureza civil (S.18 do TST). Se o empregado for dispensado com justa causa, poderá também a empresa compensar o adiantamento do 13º salário pago indevidamente ao trabalhador com outra verba de natureza trabalhista, como saldo de salários e férias vencidas.

Estando o empregado a prestar o serviço militar obrigatório, não fará jus ao 13º salário em relação ao período no qual esteve afastado. O tempo de afastamento é contado apenas para efeito de indenização e estabilidade e não para o cálculo do 13º salário (artigo 4º da CLT).

Se o empregado ficou afastado durante o ano, gozando de benefício previdenciário, a empresa pagará o 13º salário do período trabalhado, mais o referente aos 15 primeiros dias do afastamento. O restante será pago pela Previdência Social na forma de abono anual. Se o afastamento ocorreu por exigência do serviço militar, a empresa deverá pagar o 13º salário apenas do período trabalhado pelo empregado. A partir do engajamento até a baixa e a representação na empresa não é devido o 13º salário. Em caso de morte do empregado, o 13º salário é devido de maneira proporcional, pois equipara-se a um pedido de demissão, porém será pago aos herdeiros.

O FGTS incide sobre a primeira e a segunda parcelas do 13º salário (artigo 15 da Lei nº 8.036/90). O imposto de renda incide apenas quando do pagamento da segunda parcela, sendo a tributação feita

exclusivamente na fonte e separadamente dos demais rendimentos. A contribuição previdenciária incide sobre o 13º salário, que integra o salário-de-contribuição, porém será feita separadamente dos demais pagamentos, incidindo quando do crédito da última parcela.

### Parcelas indenizatórias

São um direito do trabalhador que que sofre qualquer tipo de dano dentro da empresa (material ou moral) ou mesmo por uma situação menos vantajosa para ele. O pagamento da verba visa reparar o problema, amenizá-lo ou contornar a dificuldade.

São consideradas verbas indenizatórias:

*Acidentes de trabalho;*

*Aviso prévio;*

*FGTS;*

*Vale-alimentação;*

*Vale-Transporte;*

*Seguro-desemprego;*

*Abono de férias (não pode superar 20 dias de salário);*

*Habitação, energia elétrica e veículo (fornecidas pelo empregador e indispensáveis para a realização do trabalho).*

### Conceito de Remuneração

**Remuneração** é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

É o conjunto do salário contratual com outras vantagens percebidas na vigência da relação do contrato de trabalho (ex. os adicionais – noturno, periculosidade, insalubridade – as gratificações, gorjetas, etc.).

O artigo 457 da CLT usa o termo *remuneração*, que se constitui num conjunto de vantagens, compreendendo o valor pago diretamente pelo empregador ao empregado, que é o salário, como o pagamento feito por terceiros, que corresponde às gorjetas.

Caracteriza-se a remuneração como uma prestação obrigacional de dar em retribuição pelos serviços prestados pelo empregado ao empregador. Essa remuneração tanto pode ser em dinheiro como em utilidades, de maneira que o empregado não necessite comprá-las, fornecendo o empregador tais coisas. O artigo 458 da CLT admite o pagamento do salário em utilidades.

A remuneração tanto é a paga diretamente pelo empregador, que se constitui no salário, como é a feita por terceiro, em que o exemplo específico é a gorjeta, cobrada na nota de serviço ou fornecida espontaneamente pelo cliente. Assim, a remuneração é o conjunto de pagamentos provenientes do empregador ou de terceiro em decorrência da prestação dos serviços subordinados.

O objetivo da remuneração é que ela possa satisfazer as necessidades básicas do empregado e de sua família. É sabido, entretanto, que, muitas vezes o salário mínimo não alcança essa finalidade, porém deveria fazê-lo, para que com ele o empregado pudesse comprar todas as coisas de que necessitasse para ter uma vida razoável juntamente com sua família. O inciso IV do artigo 7º da Constituição determina que o salário mínimo deve ser suficiente para atender às necessidades básicas e vitais do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

De acordo com a redação do artigo 457 da CLT, a remuneração é igual ao salário mais as gorjetas.

### Classificação da Remuneração

É certo que a remuneração diz respeito ao pagamento feito pelo empregador ao empregado em decorrência do contrato de trabalho. Contudo, certas formas de pagamento também podem dizer respeito ao contrato de trabalho; é o que ocorre com a comissão, que também mostra uma forma de participação do empregado no negócio realizado pelo empregador, ou na participação dos lucros, que é proveniente do contrato de sociedade, mas que pode ser oferecida ao trabalhador. O salário também pode ser pago por unidade de obra, que é o pagamento comum na empreitada, como acontece com aqueles que recebem por peça ou tarefa, não vindo a desnaturar a relação de emprego.

A remuneração poderia ser, assim, verificado sob o enfoque do modo de aferição (por unidade de tempo ou por unidade de obra) ou da natureza do pagamento (em dinheiro ou em utilidade).

*Referências Bibliográficas:*

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31ª edição. São Paulo: Atlas, 2015; páginas 246-249; e 304-309.

**01. (BANPARÁ – Advogado – BANPARÁ/2017)** A respeito do salário e da remuneração, assinale a alternativa CORRETA:

(A) Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei, de expressa previsão no contrato individual de trabalho ou de contrato coletivo.

(B) O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial, salvo se a diferença entre ele e o empregado que pretende a equiparação não houver diferença de mais de 2 anos na função.

(C) Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

(D) O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem, e poderá ocorrer até sessenta dias após essa condição.

**02. (CRF – DF - Analista I – Advogado – IADES/2017)** Tendo em vista a Consolidação das Leis do Trabalho no que se refere à remuneração, assinale a alternativa correta.

(A) O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 45 dias.

(B) 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.

(C) Considera-se gorjeta apenas a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado.

(D) Não integram o salário as diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

(E) Não se compreendem no salário a alimentação, a habitação, o vestuário ou outras prestações in natura que a empresa fornecer habitualmente ao empregado.

**03. (Prefeitura de São José dos Campos – SP – Procurador – VUNESP/2017)** Integram o salário do empregado as seguintes utilidades:

(A) as mensalidades escolares e os planos de assistência médica.

(B) o transporte destinado ao local de trabalho e os planos de assistência médica.

(C) os planos de assistência médica e o valor correspondente ao vale-cultura.

(D) a alimentação fornecida por força do contrato de trabalho e o plano de previdência privada.

(E) a alimentação e a habitação fornecidas por força do contrato de trabalho.

## Respostas

**01. Resposta: C.**

**Observadas as mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017:**

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

## 02. Resposta: B

A remuneração é o salário mais as gorjetas.

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

## 03. Resposta: E

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.



*Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos.*

## PRESCRIÇÃO

É a perda do direito de ação, em razão da inércia do seu titular, no decorrer de certo período.

No Direito do Trabalho está prevista no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal, a saber:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Como se vê, a prescrição, no âmbito trabalhista, enquanto extinção do direito do autor ocorre a partir de dois lapsos temporais, mas, na prática, exterioriza-se de maneira una, interligados, mas, não "somados". De fato, não se trata de somatória dos dois prazos ("sete anos"), porque o marco inicial da contagem relativa a ambos é diferente.

Ela traz como objetivo dar segurança nas relações jurídicas. Assim, se a parte, por inércia ou negligência, não agir na tutela de seus interesses durante prazo estipulado em lei, estará diante do instituto da prescrição. A prescrição geralmente vem ligada com o direito patrimonial.

Pressupõe o não agir da parte interessada, com uma condenação pecuniária (cunho patrimonial).

No caso de direitos difusos e coletivos, tais direitos são indisponíveis, sem cunho econômico. Neste caso, o titular do direito material não tem competência para agir, dependendo da atuação do legitimado coletivo. Assim, conclui-se que entre direitos difusos e coletivos não corre a prescrição.

Em se tratando de direitos individuais homogêneos, estes são divisíveis, e portanto patrimoniais. O próprio titular de direito de maneira individual pode ajuizar sua ação, independente da atuação de ente coletivo. Podemos citar como exemplo, o pedido de adicional de insalubridade, que pode legitimar a substituição processual pelo sindicato. Isto não quer dizer que o próprio empregado não tenha competência para ajuizar individualmente, sua reclamação, para que tal benefício lhe seja concedido.

### Prescrição Bial

O prazo para ingresso na Justiça do Trabalho é de dois anos, contados do término do contrato de trabalho. Esse período, o empregado não tem mais direito de exigir judicialmente o pagamento das verbas devidas. O prazo de contagem terá início com a extinção do contrato.

### Prescrição Quinquenal

O empregado poderá pleitear seus direitos trabalhistas dos últimos cinco anos contados do ajuizamento da reclamação.

**Importante ter em mente que o pedido dos últimos 5 anos não será levado em consideração da extinção do contrato de trabalho, mas sim do ingresso da reclamação trabalhista.**

**Súmula nº 308 do TST**

PRESCRIÇÃO QUINQUENAL (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 204 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

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.

**Quanto à ação movida pelo sindicato:****OJ 359 da SDI-I do TST**

359. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO. LEGITIMIDADE. PRESCRIÇÃO. INTERRUPÇÃO (DJ 14.03.2008)

A ação movida por sindicato, na qualidade de substituto processual, interrompe a prescrição, ainda que tenha sido considerado parte ilegítima “ad causam”.

**Prescrição total e prescrição parcial - diferenças**

**Prescrição total:** A prescrição bienal será sempre total. O TST entende que o trabalhador terá cinco anos para ingressar com a reclamação trabalhista contado do ato único lesivo do empregador, ou seja, assim que o empregador suprimir direito não previsto em lei, como por exemplo, o ato que cause dano moral. O prazo para contagem terá início a partir desse cometimento ilícito, por se tratar de ato único.

**Prescrição parcial:** O TST entende que são exigíveis as parcelas anteriores ao tempo de 05 anos, contados do ajuizamento da ação. As prestações possuem amparo legal, renovando-se a contagem mês a mês, toda vez que a parcela não for paga. Trata-se de prestações sucessivas.

**Súmula nº 294 do TST**

PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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

**ATENÇÃO- ALTERAÇÃO PELA REFORMA 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.

**§ 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.

**Formas de prescrição:**

**a. Prescrição aquisitiva:** Excepcionalmente terá aplicação na Justiça do Trabalho. Não é a perda, mas uma aquisição de um direito real sobre um bem pelo decurso do prazo.

**b. Prescrição extintiva:** refere-se a perda da exigibilidade do direito, pelo decurso do prazo.

Requisitos para prescrição extintiva:

- existência de uma ação exercitável;
- inércia do titular da ação pelo seu não exercício;
- continuidade dessa inercia durante certo lapso de tempo;
- ausência de algum fato ou ato a que a lei confere eficácia impeditiva, suspensiva ou interruptiva do prazo prescricional.

**Causas impeditivas, suspensivas e interruptivas e sua relação com a contagem do prazo prescricional:**

**Causa impeditiva:** como o próprio nome diz, impede a contagem do prazo.

Exemplo: Art. 440, CLT Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

**Causa suspensiva:** o prazo fica paralisado, até que seja sustado o obstáculo. Após ter passado por esse obstáculo, retoma-se a contagem do prazo.

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

O afastamento do empregado para recebimento de auxílio-doença, não tem o condão de suspender a contagem do prazo prescricional, salvo se o trabalhador estiver impossibilitado de comparecer até à Justiça do Trabalho.

**OJ 375, SDI-I do TST**

**375. AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM.** (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010)

*A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.*

**Causa interruptiva:** O prazo de contagem será reiniciado do zero, por inteiro.

Exemplo: empregado, que ingressa com ação judicial, terá o prazo prescricional interrompido. Vale lembrar que essa ação judicial é uma reclamação trabalhista.

**Súmula 268, TST**

**PRESCRIÇÃO. INTERRUÇÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

*A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.*

**OJ, 392, SDI I, TST. PRESCRIÇÃO. INTERRUÇÃO. AJUIZAMENTO DE PROTESTO JUDICIAL. MARCO INICIAL.** (Republicada em razão de erro material) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

O protesto judicial é medida aplicável no processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT e do art. 15 do CPC de 2015. O ajuizamento da ação, por si só, interrompe o prazo prescricional, em razão da inaplicabilidade do § 2º do art. 240 do CPC de 2015 (§ 2º do art. 219 do CPC de 1973), incompatível com o disposto no art. 841 da CLT.

**Importantes prazos:**

**a) Quanto ao Fundo de Garantia**

Atualmente o STF entende que o prazo prescricional para depósitos do FGTS é de 05 anos e não mais de 30 anos como entendimento anterior, não tendo mais que se falar em prescrição trintenária. Os ministros ligam esse novo período de cinco anos ao fato que os valores devidos ao FGTS apresentam natureza jurídica trabalhista. O aludido prazo de 30 anos feria a estabilidade nas relações jurídicas.

**Súmula nº 362 do TST**

**FGTS. PRESCRIÇÃO (nova redação) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015**

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

*II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).*

### **b) Quanto a anotação na Carteira de Trabalho (CTPS) e fins previdenciários**

Trata-se de ação judicial imprescritível, para fins previdenciários, ou seja, comprovar ao INSS que mantém vínculo empregatício em determinado período, com a finalidade de contagem de tempo de serviço. A decisão aqui, será meramente declaratória.

Está disposto no § 1º do artigo 11 da CLT:

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

Em matéria trabalhista, o juiz do trabalho não pode decretar a prescrição de ofício, em virtude da afronta ao *princípio protetivo*. O TST tem entendido que a prescrição somente pode ser decretada se for alegada na Vara do Trabalho ou no TRT (instâncias ordinárias). Neste sentido:

#### **Súmula nº 153 do TST**

**PRESCRIÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**  
*Não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária*

A prescrição intercorrente não possui amparo em relação a matéria trabalhista, pois cabe ao juiz trabalhista, dar andamento ao processo, iniciando de ofício, a fase de execução, conforme artigo 887 da CLT e Súmula 114 do TST.

#### **Súmula nº 114 do TST**

**PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**  
*É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.*

### **ATENÇÃO – ALTERAÇÃO PELA REFORMA TRABALHISTA**

**Art. 878.** A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.  
Parágrafo único. (Revogado).

### **DECADÊNCIA**

A perda de um direito em razão do seu titular não exercê-lo dentro do prazo estipulado em lei ou convenção. Trata-se de um prazo estabelecido por lei para que o interessado ofereça a queixa ou representação contra outrem. É também conhecida como caducidade.

A decadência constitui uma “prejudicial de mérito”, devendo ser utilizada como uma defesa indireta de mérito, podendo também ser conhecida de ofício pelo juiz.<sup>21</sup>

Acolhida a decadência, o processo será extinto com resolução do mérito, com base no art. 487, II, do CPC.

#### **Decadência quanto à ajuizamento de inquérito:**

Estabelece a Súmula 62 do TST que o prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito em face do empregado que incorre em abandono de emprego (30 dias – art. 853 da CLT) é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

Neste instituo, não há causas suspensivas e interruptivas. Exemplo: Súmula 403 do STF:

**SÚMULA Nº 403 - STF - DE 03/04/1964 - DJ DE 12/05/1964**

*É de decadência o prazo de trinta dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável.*

#### **Decadência quanto à ação rescisória**

A ação rescisória também está sujeita ao prazo decadencial de dois anos, contados do trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, conforme previsto no art. 975 do CPC/15 e nas Súmulas 100 do TST e 401 do STJ.

**Art. 975. CPC.** O direito à rescisão se extingue em 2 (dois) anos contados do trânsito em julgado da última decisão proferida no processo.

<sup>21</sup> Manfredini, Aryanna; Saraiva, Renato. Curso de Direito Processual do Trabalho, editora: Método, 11ª edição, 2014, São Paulo.

### **Súmula nº 100 do TST**

**AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA** (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 13, 16, 79, 102, 104, 122 e 145 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

*I - O prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do dia imediatamente subsequente ao trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não.*

*II - Havendo recurso parcial no processo principal, o trânsito em julgado dá-se em momentos e em tribunais diferentes, contando-se o prazo decadencial para a ação rescisória do trânsito em julgado de cada decisão, salvo se o recurso tratar de preliminar ou prejudicial que possa tornar insubsistente a decisão recorrida, hipótese em que flui a decadência a partir do trânsito em julgado da decisão que julgar o recurso parcial.*

*III - Salvo se houver dúvida razoável, a interposição de recurso intempestivo ou a interposição de recurso incabível não protraí o termo inicial do prazo decadencial.*

*IV - O juízo rescindente não está adstrito à certidão de trânsito em julgado juntada com a ação rescisória, podendo formar sua convicção através de outros elementos dos autos quanto à antecipação ou postergação do "dies a quo" do prazo decadencial.*

*V - O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial.*

*VI - Na hipótese de colusão das partes, o prazo decadencial da ação rescisória somente começa a fluir para o Ministério Público, que não interveio no processo principal, a partir do momento em que tem ciência da fraude.*

*VII - Não ofende o princípio do duplo grau de jurisdição a decisão do TST que, após afastar a decadência em sede de recurso ordinário, aprecia desde logo a lide, se a causa versar questão exclusivamente de direito e estiver em condições de imediato julgamento.*

*VIII - A exceção de incompetência, ainda que oposta no prazo recursal, sem ter sido aviado o recurso próprio, não tem o condão de afastar a consumação da coisa julgada e, assim, postergar o termo inicial do prazo decadencial para a ação rescisória.*

*IX - Prorroga-se até o primeiro dia útil, imediatamente subsequente, o prazo decadencial para ajuizamento de ação rescisória quando expira em férias forenses, feriados, finais de semana ou em dia em que não houver expediente forense. Aplicação do art. 775 da CLT.*

*X - Conta-se o prazo decadencial da ação rescisória, após o decurso do prazo legal previsto para a interposição do recurso extraordinário, apenas quando esgotadas todas as vias recursais ordinárias.*

### **Súmula 401, STJ**

*O prazo decadencial da ação rescisória só se inicia quando não for cabível qualquer recurso do último pronunciamento judicial.*

## **Quadro esquemático para memorização: DIFERENÇAS ENTRE PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA**

<b>PRESCRIÇÃO</b>	<b>DECADÊNCIA</b>
É a perda da PRETENSÃO, pela inércia do titular por não ter exercido no prazo estabelecido	É a EXTINÇÃO do direito. Relaciona-se com a caducidade.
Perde a exigibilidade do direito	Perde-se o direito
É contada a partir da violação do direito	Conta-se a partir do nascimento do direito
Está prevista em lei	Decorre de lei ou de convenção entre as partes
Sujeita-se à suspensão e à interrupção	Não se sujeita à interrupção ou à suspensão

### **Questões**

**01. (CRMV/SC – Advogado – IESES/2017)** Podemos afirmar sobre prescrição e decadência no direito do trabalho:

(A) 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. (ex-OJ nº 204 - Inserida em 08.11.2000)

(B) Assim, caso haja lesão a determinado direito, o trabalhador terá direito a buscar reparação no prazo de 5 (cinco) anos contados da data em que houve a violação do direito. Isto frise-se, na extinção do contrato de trabalho ou quando este estiver suspenso.

(C) A prescrição, na esfera trabalhista, ocorre e é computada (flui) a partir de dois lapsos temporais: Na vigência do contrato de trabalho: prazo prescricional de 2 (dois) anos (é a denominada prescrição bienal) e A partir da extinção do contrato de trabalho: 5 (cinco) anos (é a denominada prescrição quinquenal).

(D) A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos não possui aplicação imediata e pode atingir pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988. (ex-Súmula nº 308 - Res 6/1992, DJ 05.11.1992).

**02. (CRBio - 1º Região - Analista – Advogado – VUNESP/2017)** A prescrição trabalhista

(A) não se sujeita à interrupção.

(B) aplica-se ao empregado adolescente.

(C) não se aplica às ações que tenham por objeto as anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

(D) não se aplica aos contratos de aprendizagem.

(E) tem tratamento idêntico à decadência.

**03. (TRT - 8ª Região (PA e AP) - Técnico Judiciário - Área Administrativa – CESPE/2016)** A respeito da prescrição e da decadência no direito do trabalho, assinale a opção correta.

(A) Não se aplica a prescrição contra os menores de dezoito anos de idade.

(B) Prescrição refere-se ao prazo quinquenal para a propositura da ação trabalhista.

(C) O prazo de decadência refere-se à reclamação das verbas rescisórias, sendo de dois anos

(D) Os prazos de prescrição e decadência não podem ser suspensos ou interrompidos.

(E) Inicia-se a contagem da prescrição na data da assinatura do contrato de trabalho.

**04. (PGE-AC - Procurador do Estado - FMP Concursos/2017)** De acordo com o entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho, quanto ao instituto da prescrição, é CORRETO afirmar que

(A) pode ser pronunciado de ofício pelo órgão julgador.

(B) não se conhece, uma vez não arguido na instância ordinária.

(C) pode ser arguido em sede de recurso de revista.

(D) é matéria exclusiva da defesa trabalhista.

(E) é próprio de vir a ser arguido em preliminar na contestação.

**05. (Prefeitura de Porto Ferreira – SP - Procurador Jurídico – VUNESP/2017)** A prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS é

(A) quinquenal, observado o prazo de dois anos após o término do contrato de trabalho, para os casos em que a ciência da lesão ocorreu até 13.11.2014.

(B) quinquenal, observando-se os casos em que o prazo prescricional já estava em curso até 13.11.2014.

(C) quinquenal, observado o prazo de dois anos após o término do contrato de trabalho, para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014.

(D) trintenária, observando-se os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014.

(E) trintenária, observando-se os casos em que o prazo prescricional ainda não estava em curso em 13.11.2014.

### Respostas

**01. Resposta: A.**

A resposta encontra amparo no Art. 7º XXIX e na Súmula nº 308 do TST.

**02. Resposta: C**

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

**03. Resposta: A**

A resposta encontra-se no artigo 440, CLT “Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.”

#### 04. Resposta: B

A resposta tem respaldo pela Súmula 153, TST.

*“Não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária”.*

#### 05. Resposta: C

Súmula 362, TST.



### FGTS.

#### O que é FGTS?

O nome do instituto em estudo é Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), porém este não garante o tempo de serviço, é apenas uma poupança para o trabalhador. Ao contrário do que ocorria com a indenização, onde a empresa, quando despedia um empregado estável, provocava um ônus muito maior, em razão da indenização em dobro.

O FGTS é um depósito bancário destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas na lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa, ou, atualmente com a Reforma Trabalhista, quando rescinde o contrato em comum acordo (saque de até 80%). Servem os depósitos como forma de financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro da Habitação.

Com a Constituição de 1988 (Artigo 7º, III) desaparece o sistema de opção ao FGTS, passando este a ser um direito do trabalhador.

O FGTS está regulamentado pela Lei Nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

#### Para que serve?

A finalidade da instituição do FGTS foi proporcionar uma reserva de numerário ao empregado para quando fosse dispensado da empresa, podendo sacar o FGTS inclusive em outras hipóteses previstas na lei. Ao mesmo tempo, pretendia-se com os recursos arrecadados financiar a aquisição de imóveis pelo Sistema Financeiro de Habitação. Na verdade, o objetivo principal do FGTS foi de proporcionar a dispensa por parte do empregador, tendo este que pagar uma indenização sobre os depósitos do FGTS, liberando-os para o saque.

#### Quais os benefícios?

Na verdade, o FGTS vem a ser um crédito feito na conta vinculada do trabalhador, uma espécie de poupança forçada feita em seu proveito. Visa esse depósito reparar a despedida injusta por parte do empregador relativo ao período de serviço do operário na empresa. Assim, sua natureza é compensar o tempo de serviço do empregado na empresa. Não se confunde, porém, com indenização, pois esta visa apenas ao ressarcimento pelo “dano” causado pelo empregador ao empregado, pela perda do emprego deste. Além disso, o FGTS foi criado justamente para substituí-la. Servirá também o depósito para o caso em que o empregado venha a adquirir sua casa própria pelo Sistema Financeiro da Habitação, ocasião em que poderá utilizá-lo para amortização total ou parcial da dívida, ou nas outras hipóteses previstas na lei. Não se pode negar, contudo, que o FGTS é um instituto de natureza trabalhista, no concernente ao empregado, um direito do trabalhador, previsto inclusive na Constituição (Artigo 7º, III).

#### Como funciona?

Os depósitos serão feitos na conta vinculada do trabalhador, que, se não a possuir, será aberta pelo empregador.

O FGTS incidirá sobre a remuneração (Artigo 15 da Lei Nº 8.036/90) paga ao empregado, como os salários, as gorjetas, as comissões, as percentagens, as gratificações, as diárias que excederem 50% do salário e os abonos. Incidirá também sobre as parcelas *in natura* pagas ao empregado com habitualidade, como habitação, alimentação, etc., porém haverá necessidade de se apurar o valor da utilidade. O FGTS incidirá também sobre o 13º salário pago normalmente ao final de cada ano ou na rescisão do contrato de trabalho, pois o Artigo 15 da Lei 8.036/90 é expresso nesse sentido.

O FGTS também incidirá sobre as horas extras prestadas ou sobre outros adicionais pagos ao empregado, como adicional de transferência, noturno, de insalubridade, de periculosidade, etc.

O depósito será obrigatório no período em que o empregado estiver prestando serviço militar e em caso de licença decorrente de acidente do trabalho, bem como também será efetuado nos casos de

licença maternidade, licença paternidade e também nos 15 primeiros dias de afastamento do empregado por doença.

### Quem tem direito?

Terão direito aos depósitos os trabalhadores regidos pela CLT, os avulsos, os empregados rurais, e os temporários, ficando excluídos os autônomos, eventuais e os servidores públicos civis e militares.

Os empregadores deverão comunicar mensalmente aos trabalhadores os valores recolhidos ao FGTS, repassando ao obreiro as informações obtidas na CEF. Os trabalhadores também terão acesso aos extratos dos depósitos fundiários, que lhes serão remetidos pela CEF.

(Prezado candidato, houve alterações e inclusões na presente lei. Do ano de 2017 em diante, as alterações estão em destaque, negrito).

### **LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990**

*Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.*

Art. 1º O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, passa a reger-se por esta lei.

Art. 2º O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.

§ 1º Constituem recursos incorporados ao FGTS, nos termos do *caput* deste artigo:

- a) eventuais saldos apurados nos termos do art. 12, § 4º;
- b) dotações orçamentárias específicas;
- c) resultados das aplicações dos recursos do FGTS;
- d) multas, correção monetária e juros moratórios devidos;
- e) demais receitas patrimoniais e financeiras.

§ 2º As contas vinculadas em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis.

Art. 3º O FGTS será regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo.

§ 1º A Presidência do Conselho Curador será exercida pelo representante do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

§ 2º (Revogado).

§ 3º Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores e seus respectivos suplentes serão indicados pelas respectivas centrais sindicais e confederações nacionais e nomeados pelo Ministro do Trabalho e da Previdência Social, e terão mandato de 2 (dois) anos, podendo ser reconduzidos uma única vez.

§ 4º O Conselho Curador reunir-se-á ordinariamente, a cada bimestre, por convocação de seu Presidente. Esgotado esse período, não tendo ocorrido convocação, qualquer de seus membros poderá fazê-la, no prazo de 15 (quinze) dias. Havendo necessidade, qualquer membro poderá convocar reunião extraordinária, na forma que vier a ser regulamentada pelo Conselho Curador.

§ 5º As decisões do Conselho serão tomadas com a presença da maioria simples de seus membros, tendo o Presidente voto de qualidade.

§ 6º As despesas porventura exigidas para o comparecimento às reuniões do Conselho constituirão ônus das respectivas entidades representadas.

§ 7º As ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador, decorrentes das atividades desse órgão, serão abonadas, computando-se como jornada efetivamente trabalhada para todos os fins e efeitos legais.

§ 8º Competirá ao Ministério do Trabalho e da Previdência Social proporcionar ao Conselho Curador os meios necessários ao exercício de sua competência, para o que contará com uma Secretaria Executiva do Conselho Curador do FGTS.

§ 9º Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical.

Art. 4º A gestão da aplicação do FGTS será efetuada pelo Ministério da Ação Social, cabendo à Caixa Econômica Federal (CEF) o papel de agente operador.

Art. 5º Ao Conselho Curador do FGTS compete:

I - estabelecer as diretrizes e os programas de alocação de todos os recursos do FGTS, de acordo com os critérios definidos nesta lei, em consonância com a política nacional de desenvolvimento urbano e as políticas setoriais de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana estabelecidas pelo Governo Federal;

II - acompanhar e avaliar a gestão econômica e financeira dos recursos, bem como os ganhos sociais e o desempenho dos programas aprovados;

III - apreciar e aprovar os programas anuais e plurianuais do FGTS;

IV - pronunciar-se sobre as contas do FGTS, antes do seu encaminhamento aos órgãos de controle interno para os fins legais;

V - adotar as providências cabíveis para a correção de atos e fatos do Ministério da Ação Social e da Caixa Econômica Federal, que prejudiquem o desempenho e o cumprimento das finalidades no que concerne aos recursos do FGTS;

VI - dirimir dúvidas quanto à aplicação das normas regulamentares, relativas ao FGTS, nas matérias de sua competência;

VII - aprovar seu regimento interno;

VIII - fixar as normas e valores de remuneração do agente operador e dos agentes financeiros;

IX - fixar critérios para parcelamento de recolhimentos em atraso;

X - fixar critério e valor de remuneração para o exercício da fiscalização;

XI - divulgar, no Diário Oficial da União, todas as decisões proferidas pelo Conselho, bem como as contas do FGTS e os respectivos pareceres emitidos.

XII - fixar critérios e condições para compensação entre créditos do empregador, decorrentes de depósitos relativos a trabalhadores não optantes, com contratos extintos, e débitos resultantes de competências em atraso, inclusive aqueles que forem objeto de composição de dívida com o FGTS.

XIII - em relação ao Fundo de Investimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço- FI-FGTS:

a) aprovar a política de investimento do FI-FGTS por proposta do Comitê de Investimento;

b) decidir sobre o reinvestimento ou distribuição dos resultados positivos aos cotistas do FI-FGTS, em cada exercício;

c) definir a forma de deliberação, de funcionamento e a composição do Comitê de Investimento;

d) estabelecer o valor da remuneração da Caixa Econômica Federal pela administração e gestão do FI-FGTS, inclusive a taxa de risco;

e) definir a exposição máxima de risco dos investimentos do FI-FGTS;

f) estabelecer o limite máximo de participação dos recursos do FI-FGTS por setor, por empreendimento e por classe de ativo, observados os requisitos técnicos aplicáveis;

g) estabelecer o prazo mínimo de resgate das cotas e de retorno dos recursos à conta vinculada, observado o disposto no § 19 do art. 20 desta Lei;

h) aprovar o regulamento do FI-FGTS, elaborado pela Caixa Econômica Federal;

i) autorizar a integralização de cotas do FI-FGTS pelos trabalhadores, estabelecendo previamente os limites globais e individuais, parâmetros e condições de aplicação e resgate.

Art. 6º Ao Ministério da Ação Social, na qualidade de gestor da aplicação do FGTS, compete:

I - praticar todos os atos necessários à gestão da aplicação do Fundo, de acordo com as diretrizes e programas estabelecidos pelo Conselho Curador;

II - expedir atos normativos relativos à alocação dos recursos para implementação dos programas aprovados pelo Conselho Curador;

III - elaborar orçamentos anuais e planos plurianuais de aplicação dos recursos, discriminando-os por Unidade da Federação, submetendo-os até 31 de julho ao Conselho Curador do Fundo;

IV - acompanhar a execução dos programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana, decorrentes de aplicação de recursos do FGTS, implementados pela CEF;

V - submeter à apreciação do Conselho Curador as contas do FGTS;

VI - subsidiar o Conselho Curador com estudos técnicos necessários ao aprimoramento operacional dos programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana;

VII - definir as metas a serem alcançadas nos programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana.

Art. 7º À Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador, cabe:

I - centralizar os recursos do FGTS, manter e controlar as contas vinculadas, e emitir regularmente os extratos individuais correspondentes às contas vinculadas e participar da rede arrecadadora dos recursos do FGTS;

II - expedir atos normativos referentes aos procedimentos administrativo-operacionais dos bancos depositários, dos agentes financeiros, dos empregadores e dos trabalhadores, integrantes do sistema do FGTS;

III - definir os procedimentos operacionais necessários à execução dos programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana, estabelecidos pelo Conselho Curador com base nas normas e diretrizes de aplicação elaboradas pelo Ministério da Ação Social;

IV - elaborar as análises jurídica e econômico-financeira dos projetos de habitação popular, infraestrutura urbana e saneamento básico a serem financiados com recursos do FGTS;

V - emitir Certificado de Regularidade do FGTS;

VI - elaborar as contas do FGTS, encaminhando-as ao Ministério da Ação Social;

VII - implementar os atos emanados do Ministério da Ação Social relativos à alocação e aplicação dos recursos do FGTS, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Curador.

VIII – (Vetado).

IX - garantir aos recursos alocados ao FI-FGTS, em cotas de titularidade do FGTS, a remuneração aplicável às contas vinculadas, na forma do caput do art. 13 desta Lei.

Parágrafo único. O Ministério da Ação Social e a Caixa Econômica Federal deverão dar pleno cumprimento aos programas anuais em andamento, aprovados pelo Conselho Curador, sendo que eventuais alterações somente poderão ser processadas mediante prévia anuência daquele colegiado.

Art. 8º O Ministério da Ação Social, a Caixa Econômica Federal e o Conselho Curador do FGTS serão responsáveis pelo fiel cumprimento e observância dos critérios estabelecidos nesta lei.

Art. 9º As aplicações com recursos do FGTS poderão ser realizadas diretamente pela Caixa Econômica Federal e pelos demais órgãos integrantes do Sistema Financeiro da Habitação - SFH, exclusivamente segundo critérios fixados pelo Conselho Curador do FGTS, em operações que preencham os seguintes requisitos:

I - Garantias:

a) hipotecária;

b) caução de Créditos hipotecários próprios, relativos a financiamentos concedidos com recursos do agente financeiro;

c) caução dos créditos hipotecários vinculados aos imóveis objeto de financiamento;

d) hipoteca sobre outros imóveis de propriedade do agente financeiro, desde que livres e desembaraçados de quaisquer ônus;

e) cessão de créditos do agente financeiro, derivados de financiamentos concedidos com recursos próprios, garantidos por penhor ou hipoteca;

f) hipoteca sobre imóvel de propriedade de terceiros;

g) seguro de crédito;

h) garantia real ou vinculação de receitas, inclusive tarifárias, nas aplicações contratadas com pessoa jurídica de direito público ou de direito privado a ela vinculada;

i) aval em nota promissória;

j) fiança pessoal;

l) alienação fiduciária de bens móveis em garantia;

m) fiança bancária;

n) outras, a critério do Conselho Curador do FGTS;

II - correção monetária igual à das contas vinculadas;

III - taxa de juros média mínima, por projeto, de 3 (três) por cento ao ano;

IV - prazo máximo de trinta anos.

§ 1º A rentabilidade média das aplicações deverá ser suficiente à cobertura de todos os custos incorridos pelo Fundo e ainda à formação de reserva técnica para o atendimento de gastos eventuais não previstos, sendo da Caixa Econômica Federal o risco de crédito.

§ 2º Os recursos do FGTS deverão ser aplicados em habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana. As disponibilidades financeiras devem ser mantidas em volume que satisfaça as condições de liquidez e remuneração mínima necessária à preservação do poder aquisitivo da moeda.

§ 3º O programa de aplicações deverá destinar, no mínimo, 60 (sessenta) por cento para investimentos em habitação popular.

§ 4º Os projetos de saneamento básico e infraestrutura urbana, financiados com recursos do FGTS, deverão ser complementares aos programas habitacionais.

§ 5º As garantias, nas diversas modalidades discriminadas no inciso I do caput deste artigo, serão admitidas singular ou supletivamente, considerada a suficiência de cobertura para os empréstimos e financiamentos concedidos.

§ 6º Mantida a rentabilidade média de que trata o § 1º, as aplicações em habitação popular poderão contemplar sistemática de desconto, direcionada em função da renda familiar do beneficiário, onde o valor do benefício seja concedido mediante redução no valor das prestações a serem pagas pelo mutuário ou pagamento de parte da aquisição ou construção de imóvel, dentre outras, a critério do Conselho Curador do FGTS.

§ 7º Os recursos necessários para a consecução da sistemática de desconto serão destacados, anualmente, do orçamento de aplicação de recursos do FGTS, constituindo reserva específica, com contabilização própria.

§ 8º É da União o risco de crédito nas aplicações efetuadas até 1º de junho de 2001 pelos demais órgãos integrantes do Sistema Financeiro da Habitação - SFH e pelas entidades credenciadas pelo Banco Central do Brasil como agentes financeiros, subrogando-se nas garantias prestadas à Caixa Econômica Federal.

Art. 10. O Conselho Curador fixará diretrizes e estabelecerá critérios técnicos para as aplicações dos recursos do FGTS, visando:

- I - exigir a participação dos contratantes de financiamentos nos investimentos a serem realizados;
- II - assegurar o cumprimento, por parte dos contratantes inadimplentes, das obrigações decorrentes dos financiamentos obtidos;
- III - evitar distorções na aplicação entre as regiões do País, considerando para tanto a demanda habitacional, a população e outros indicadores sociais.

Art. 11. Os depósitos feitos na rede bancária, a partir de 1º de outubro de 1989, relativos ao FGTS, serão transferidos à Caixa Econômica Federal no segundo dia útil subsequente à data em que tenham sido efetuados.

Art. 12. No prazo de um ano, a contar da promulgação desta lei, a Caixa Econômica Federal assumirá o controle de todas as contas vinculadas, nos termos do item I do art. 7º, passando os demais estabelecimentos bancários, findo esse prazo, à condição de agentes recebedores e pagadores do FGTS, mediante recebimento de tarifa, a ser fixada pelo Conselho Curador.

§ 1º Enquanto não ocorrer a centralização prevista no *caput* deste artigo, o depósito efetuado no decorrer do mês será contabilizado no saldo da conta vinculada do trabalhador, no primeiro dia útil do mês subsequente.

§ 2º Até que a Caixa Econômica Federal implemente as disposições do *caput* deste artigo, as contas vinculadas continuarão sendo abertas em estabelecimento bancário escolhido pelo empregador, dentre os para tanto autorizados pelo Banco Central do Brasil, em nome do trabalhador.

§ 3º Verificando-se mudança de emprego, até que venha a ser implementada a centralização no *caput* deste artigo, a conta vinculada será transferida para o estabelecimento bancário da escolha do novo empregador.

§ 4º Os resultados financeiros auferidos pela Caixa Econômica Federal no período entre o repasse dos bancos e o depósito nas contas vinculadas dos trabalhadores destinar-se-ão à cobertura das despesas de administração do FGTS e ao pagamento da tarifa aos bancos depositários, devendo os eventuais saldos ser incorporados ao patrimônio do Fundo nos termos do art. 2º, § 1º.

§ 5º Após a centralização das contas vinculadas, na Caixa Econômica Federal, o depósito realizado no prazo regulamentar passa a integrar o saldo da conta vinculada do trabalhador a partir do dia 10 (dez) do mês de sua ocorrência. O depósito realizado fora do prazo será contabilizado no saldo no dia 10 (dez) subsequente após atualização monetária e capitalização de juros.

Art. 13. Os depósitos efetuados nas contas vinculadas serão corrigidos monetariamente com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização juros de (três) por cento ao ano.

§ 1º Até que ocorra a centralização prevista no item I do art. 7º, a atualização monetária e a capitalização de juros correrão à conta do Fundo e o respectivo crédito será efetuado na conta vinculada no primeiro dia útil de cada mês, com base no saldo existente no primeiro dia útil do mês anterior, deduzidos os saques ocorridos no período.

§ 2º Após a centralização das contas vinculadas, na Caixa Econômica Federal, a atualização monetária e a capitalização de juros correrão à conta do Fundo e o respectivo crédito será efetuado na conta vinculada, no dia 10 (dez) de cada mês, com base no saldo existente no dia 10 (dez) do mês anterior ou no primeiro dia útil subsequente, caso o dia 10 (dez) seja feriado bancário, deduzidos os saques ocorridos no período.

§ 3º Para as contas vinculadas dos trabalhadores optantes existentes à data de 22 de setembro de 1971, a capitalização dos juros dos depósitos continuará a ser feita na seguinte progressão, salvo no caso de mudança de empresa, quando a capitalização dos juros passará a ser feita à taxa de 3 (três) por cento ao ano:

- I - 3 (três) por cento, durante os dois primeiros anos de permanência na mesma empresa;
- II - 4 (quatro) por cento, do terceiro ao quinto ano de permanência na mesma empresa;
- III - 5 (cinco) por cento, do sexto ao décimo ano de permanência na mesma empresa;
- IV - 6 (seis) por cento, a partir do décimo primeiro ano de permanência na mesma empresa.

§ 4º O saldo das contas vinculadas é garantido pelo Governo Federal, podendo ser instituído seguro especial para esse fim.

**§ 5º O Conselho Curador autorizará a distribuição de parte do resultado positivo auferido pelo FGTS, mediante crédito nas contas vinculadas de titularidade dos trabalhadores, observadas as seguintes condições, entre outras a seu critério: (Incluído pela Lei nº 13.446, de 2017)**

**I - a distribuição alcançará todas as contas vinculadas que apresentarem saldo positivo em 31 de dezembro do exercício-base do resultado auferido, inclusive as contas vinculadas de que trata o art. 21 desta Lei; (Incluído pela Lei nº 13.446, de 2017)**

**II - a distribuição será proporcional ao saldo de cada conta vinculada em 31 de dezembro do exercício-base e deverá ocorrer até 31 de agosto do ano seguinte ao exercício de apuração do resultado; e (Incluído pela Lei nº 13.446, de 2017)**

**III - a distribuição do resultado auferido será de 50% (cinquenta por cento) do resultado do exercício. (Incluído pela Lei nº 13.446, de 2017)**

**§ 6º O valor de distribuição do resultado auferido será calculado posteriormente ao valor desembolsado com o desconto realizado no âmbito do Programa Minha Casa, Minha Vida (PMCMV), de que trata a Lei nº 11.977, de 7 de julho de 2009. (Incluído pela Lei nº 13.446, de 2017)**

**§ 7º O valor creditado nas contas vinculadas a título de distribuição de resultado, acrescido de juros e atualização monetária, não integrará a base de cálculo do depósito da multa rescisória de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 18 desta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.446, de 2017)**

Art. 14. Fica ressalvado o direito adquirido dos trabalhadores que, à data da promulgação da Constituição Federal de 1988, já tinham o direito à estabilidade no emprego nos termos do Capítulo V do Título IV da CLT.

§ 1º O tempo do trabalhador não optante do FGTS, anterior a 5 de outubro de 1988, em caso de rescisão sem justa causa pelo empregador, reger-se-á pelos dispositivos constantes dos arts. 477, 478 e 497 da CLT.

§ 2º O tempo de serviço anterior à atual Constituição poderá ser transacionado entre empregador e empregado, respeitado o limite mínimo de 60 (sessenta) por cento da indenização prevista.

§ 3º É facultado ao empregador desobrigar-se da responsabilidade da indenização relativa ao tempo de serviço anterior à opção, depositando na conta vinculada do trabalhador, até o último dia útil do mês previsto em lei para o pagamento de salário, o valor correspondente à indenização, aplicando-se ao depósito, no que couber, todas as disposições desta lei.

§ 4º Os trabalhadores poderão a qualquer momento optar pelo FGTS com efeito retroativo a 1º de janeiro de 1967 ou à data de sua admissão, quando posterior àquela.

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. (Vide Lei nº 13.189, de 2015)

§ 1º Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador

de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

§ 2º Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio.

§ 3º Os trabalhadores domésticos poderão ter acesso ao regime do FGTS, na forma que vier a ser prevista em lei.

§ 4º Considera-se remuneração as retiradas de diretores não empregados, quando haja deliberação da empresa, garantindo-lhes os direitos decorrentes do contrato de trabalho de que trata o art. 16.

§ 5º O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho.

§ 6º Não se incluem na remuneração, para os fins desta Lei, as parcelas elencadas no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento.

Art. 16. Para efeito desta lei, as empresas sujeitas ao regime da legislação trabalhista poderão equiparar seus diretores não empregados aos demais trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS. Considera-se diretor aquele que exerça cargo de administração previsto em lei, estatuto ou contrato social, independente da denominação do cargo.

Art. 17. Os empregadores se obrigam a comunicar mensalmente aos trabalhadores os valores recolhidos ao FGTS e repassar-lhes todas as informações sobre suas contas vinculadas recebidas da Caixa Econômica Federal ou dos bancos depositários.

Art.18.Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

§ 3º As importâncias de que trata este artigo deverão constar da documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos a título de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no art. 477 da CLT, eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados.

Art. 19. No caso de extinção do contrato de trabalho prevista no art. 14 desta lei, serão observados os seguintes critérios:

I - havendo indenização a ser paga, o empregador, mediante comprovação do pagamento daquela, poderá sacar o saldo dos valores por ele depositados na conta individualizada do trabalhador;

II - não havendo indenização a ser paga, ou decorrido o prazo prescricional para a reclamação de direitos por parte do trabalhador, o empregador poderá levantar em seu favor o saldo da respectiva conta individualizada, mediante comprovação perante o órgão competente do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Art. 19-A. É devido o depósito do FGTS na conta vinculada do trabalhador cujo contrato de trabalho seja declarado nulo nas hipóteses previstas no art. 37, § 2º, da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário.

Parágrafo único. O saldo existente em conta vinculada, oriundo de contrato declarado nulo até 28 de julho de 2001, nas condições do caput, que não tenha sido levantado até essa data, será liberado ao trabalhador a partir do mês de agosto de 2002.

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:  
I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior;

**I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)**

II - extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do art. 19-A, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado;

III - aposentadoria concedida pela Previdência Social;

IV - falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de inventário ou arrolamento;

V - pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), desde que:

a) o mutuário conte com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes;

b) o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de 12 (doze) meses;

c) o valor do abatimento atinja, no máximo, 80 (oitenta) por cento do montante da prestação;

VI - liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação;

VII - pagamento total ou parcial do preço de aquisição de moradia própria, ou lote urbanizado de interesse social não construído, observadas as seguintes condições:

a) o mutuário deverá contar com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes;

b) seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH;

VIII - quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos, a partir de 1º de junho de 1990, fora do regime do FGTS, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta.

IX - extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

X - suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.

XI - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna.

XII - aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, regidos pela Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, permitida a utilização máxima de 50 % (cinquenta por cento) do saldo existente e disponível em sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na data em que exercer a opção.

XIII - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV;

XIV - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento;

XV - quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos.

XVI - necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições:

a) o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal;

b) a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90 (noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento, pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública;

c) o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento.

XVII - integralização de cotas do FI-FGTS, respeitado o disposto na alínea *i* do inciso XIII do art. 5º desta Lei, permitida a utilização máxima de 30% (trinta por cento) do saldo existente e disponível na data em que exercer a opção.

XVIII - quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

**XIX - pagamento total ou parcial do preço de aquisição de imóveis da União inscritos em regime de ocupação ou aforamento, a que se referem o art. 4o da Lei no 13.240, de 30 de dezembro de 2015, e o art. 16-A da Lei no 9.636, de 15 de maio de 1998, respectivamente, observadas as seguintes condições: (Incluído pela Lei nº 13.465, de 2017)**

**a) o mutuário deverá contar com o mínimo de três anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes; (Incluído pela Lei nº 13.465, de 2017)**

**b) seja a operação financiável nas condições vigentes para o Sistema Financeiro da Habitação (SFH) ou ainda por intermédio de parcelamento efetuado pela Secretaria do Patrimônio da União (SPU), mediante a contratação da Caixa Econômica Federal como agente financeiro dos contratos de parcelamento; (Incluído pela Lei nº 13.465, de 2017)**

**c) sejam observadas as demais regras e condições estabelecidas para uso do FGTS. (Incluído pela Lei nº 13.465, de 2017)**

§ 1º A regulamentação das situações previstas nos incisos I e II assegurar que a retirada a que faz jus o trabalhador corresponda aos depósitos efetuados na conta vinculada durante o período de vigência do último contrato de trabalho, acrescida de juros e atualização monetária, deduzidos os saques.

§ 2º O Conselho Curador disciplinará o disposto no inciso V, visando beneficiar os trabalhadores de baixa renda e preservar o equilíbrio financeiro do FGTS.

§ 3º O direito de adquirir moradia com recursos do FGTS, pelo trabalhador, só poderá ser exercido para um único imóvel.

§ 4º O imóvel objeto de utilização do FGTS somente poderá ser objeto de outra transação com recursos do fundo, na forma que vier a ser regulamentada pelo Conselho Curador.

§ 5º O pagamento da retirada após o período previsto em regulamento, implicará atualização monetária dos valores devidos.

§ 6º Os recursos aplicados em cotas de fundos Mútuos de Privatização, referidos no inciso XII, serão destinados, nas condições aprovadas pelo CND, a aquisições de valores mobiliários, no âmbito do Programa Nacional de Desestatização, de que trata a Lei nº 9.491, de 1997, e de programas estaduais de desestatização, desde que, em ambos os casos, tais destinações sejam aprovadas pelo CND.

§ 7º Ressalvadas as alienações decorrentes das hipóteses de que trata o § 8º, os valores mobiliários a que se refere o parágrafo anterior só poderão ser integralmente vendidos, pelos respectivos Fundos, seis meses após a sua aquisição, podendo ser alienada em prazo inferior parcela equivalente a 10% (dez por cento) do valor adquirido, autorizada a livre aplicação do produto dessa alienação, nos termos da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976.

§ 8º As aplicações em Fundos Mútuos de Privatização e no FI-FGTS são nominativas, impenhoráveis e, salvo as hipóteses previstas nos incisos I a XI e XIII a XVI do caput deste artigo, indisponíveis por seus titulares.

§ 9º Decorrido o prazo mínimo de doze meses, contados da efetiva transferência das quotas para os Fundos Mútuos de Privatização, os titulares poderão optar pelo retorno para sua conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

§ 10. A cada período de seis meses, os titulares das aplicações em Fundos Mútuos de Privatização poderão transferi-las para outro fundo de mesma natureza.

§ 11. O montante das aplicações de que trata o § 6º deste artigo ficará limitado ao valor dos créditos contra o Tesouro Nacional de que seja titular o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

§ 12. Desde que preservada a participação individual dos quotistas, será permitida a constituição de clubes de investimento, visando a aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização.

§ 13. A garantia a que alude o § 4º do art. 13 desta Lei não compreende as aplicações a que se referem os incisos XII e XVII do caput deste artigo.

§ 14. Ficam isentos do imposto de renda:

I - a parcela dos ganhos nos Fundos Mútuos de Privatização até o limite da remuneração das contas vinculadas de que trata o art. 13 desta Lei, no mesmo período;

II - os ganhos do FI-FGTS e do Fundo de Investimento em Cotas - FIC, de que trata o § 19 deste artigo.

§ 15. A transferência de recursos da conta do titular no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço em razão da aquisição de ações, nos termos do inciso XII do caput deste artigo, ou de cotas do FI-FGTS não afetará a base de cálculo da multa rescisória de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 18 desta Lei.

§ 16. Os clubes de investimento a que se refere o § 12 poderão resgatar, durante os seis primeiros meses da sua constituição, parcela equivalente a 5% (cinco por cento) das cotas adquiridas, para atendimento de seus desembolsos, autorizada a livre aplicação do produto dessa venda, nos termos da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976.

§ 17. Fica vedada a movimentação da conta vinculada do FGTS nas modalidades previstas nos incisos V, VI e VII deste artigo, nas operações firmadas, a partir de 25 de junho de 1998, no caso em que o

adquirente já seja proprietário ou promitente comprador de imóvel localizado no Município onde resida, bem como no caso em que o adquirente já detenha, em qualquer parte do País, pelo menos um financiamento nas condições do SFH.

§ 18. É indispensável o comparecimento pessoal do titular da conta vinculada para o pagamento da retirada nas hipóteses previstas nos incisos I, II, III, VIII, IX e X deste artigo, salvo em caso de grave moléstia comprovada por perícia médica, quando será paga a procurador especialmente constituído para esse fim.

§ 19. A integralização das cotas previstas no inciso XVII do caput deste artigo será realizada por meio de Fundo de Investimento em Cotas - FIC, constituído pela Caixa Econômica Federal especificamente para essa finalidade.

§ 20. A Comissão de Valores Mobiliários estabelecerá os requisitos para a integralização das cotas referidas no § 19 deste artigo, devendo condicioná-la pelo menos ao atendimento das seguintes exigências:

I - elaboração e entrega de prospecto ao trabalhador;

II - declaração por escrito, individual e específica, pelo trabalhador de sua ciência quanto aos riscos do investimento que está realizando.

§ 21. As movimentações autorizadas nos incisos V e VI do caput serão estendidas aos contratos de participação de grupo de consórcio para aquisição de imóvel residencial, cujo bem já tenha sido adquirido pelo consorciado, na forma a ser regulamentada pelo Conselho Curador do FGTS.

**§ 22. Na movimentação das contas vinculadas a contrato de trabalho extinto até 31 de dezembro de 2015, ficam isentas as exigências de que trata o inciso VIII do caput deste artigo, podendo o saque, nesta hipótese, ser efetuado segundo cronograma de atendimento estabelecido pelo agente operador do FGTS. (Incluído pela Lei nº 13.446, de 2017)**

Art. 21. Os saldos das contas não individualizadas e das contas vinculadas que se conservem ininterruptamente sem créditos de depósitos por mais de cinco anos, a partir de 1º de junho de 1990, em razão de o seu titular ter estado fora do regime do FGTS, serão incorporados ao patrimônio do fundo, resguardado o direito do beneficiário reclamar, a qualquer tempo, a reposição do valor transferido.

Parágrafo único. O valor, quando reclamado, será pago ao trabalhador acrescido da remuneração prevista no § 2º do art. 13 desta lei.

Art. 22. O empregador que não realizar os depósitos previstos nesta Lei, no prazo fixado no art. 15, responderá pela incidência da Taxa Referencial – TR sobre a importância correspondente.

§ 1º Sobre o valor dos depósitos, acrescido da TR, incidirão, ainda, juros de mora de 0,5% a.m. (cinco décimos por cento ao mês) ou fração e multa, sujeitando-se, também, às obrigações e sanções previstas no Decreto-Lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968.

§ 2º A incidência da TR de que trata o *caput* deste artigo será cobrada por dia de atraso, tomando-se por base o índice de atualização das contas vinculadas do FGTS.

§ 2º - A. A multa referida no § 1º deste artigo será cobrada nas condições que se seguem:

I – 5% (cinco por cento) no mês de vencimento da obrigação;

II – 10% (dez por cento) a partir do mês seguinte ao do vencimento da obrigação.

§ 3º Para efeito de levantamento de débito para com o FGTS, o percentual de 8% (oito por cento) incidirá sobre o valor acrescido da TR até a data da respectiva operação.

Art. 23. Competirá ao Ministério do Trabalho e da Previdência Social a verificação, em nome da Caixa Econômica Federal, do cumprimento do disposto nesta lei, especialmente quanto à apuração dos débitos e das infrações praticadas pelos empregadores ou tomadores de serviço, notificando-os para efetuarem e comprovarem os depósitos correspondentes e cumprirem as demais determinações legais, podendo, para tanto, contar com o concurso de outros órgãos do Governo Federal, na forma que vier a ser regulamentada.

§ 1º Constituem infrações para efeito desta lei:

I - não depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS, bem como os valores previstos no art. 18 desta Lei, nos prazos de que trata o § 6º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

II - omitir as informações sobre a conta vinculada do trabalhador;

III - apresentar as informações ao Cadastro Nacional do Trabalhador, dos trabalhadores beneficiários, com erros ou omissões;

IV - deixar de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela componente da remuneração;

V - deixar de efetuar os depósitos e os acréscimos legais, após notificado pela fiscalização.

§ 2º Pela infração do disposto no § 1º deste artigo, o infrator estará sujeito às seguintes multas por trabalhador prejudicado:

- a) de 2 (dois) a 5 (cinco) BTN, no caso dos incisos II e III;
- b) de 10 (dez) a 100 (cem) BTN, no caso dos incisos I, IV e V.

§ 3º Nos casos de fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraço ou desacato à fiscalização, assim como na reincidência, a multa especificada no parágrafo anterior será duplicada, sem prejuízo das demais cominações legais.

§ 4º Os valores das multas, quando não recolhidas no prazo legal, serão atualizados monetariamente até a data de seu efetivo pagamento, através de sua conversão pelo BTN Fiscal.

§ 5º O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da CLT, respeitado o privilégio do FGTS à prescrição trintenária.

§ 6º Quando julgado procedente o recurso interposto na forma do Título VII da CLT, os depósitos efetuados para garantia de instância serão restituídos com os valores atualizados na forma de lei.

§ 7º A rede arrecadadora e a Caixa Econômica Federal deverão prestar ao Ministério do Trabalho e da Previdência Social as informações necessárias à fiscalização.

Art. 24. Por descumprimento ou inobservância de quaisquer das obrigações que lhe compete como agente arrecadador, pagador e mantenedor do cadastro de contas vinculadas, na forma que vier a ser regulamentada pelo Conselho Curador, fica o banco depositário sujeito ao pagamento de multa equivalente a 10 (dez) por cento do montante da conta do empregado, independentemente das demais cominações legais.

Art. 25. Poderá o próprio trabalhador, seus dependentes e sucessores, ou ainda o Sindicato a que estiver vinculado, acionar diretamente a empresa por intermédio da Justiça do Trabalho, para compeli-la a efetuar o depósito das importâncias devidas nos termos desta lei. (Vide Medida Provisória nº 651, de 2014)

Parágrafo único. A Caixa Econômica Federal e o Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverão ser notificados da propositura da reclamação.

Art. 26. É competente a Justiça do Trabalho para julgar os dissídios entre os trabalhadores e os empregadores decorrentes da aplicação desta lei, mesmo quando a Caixa Econômica Federal e o Ministério do Trabalho e da Previdência Social figurarem como litisconsortes.

Parágrafo único. Nas reclamações trabalhistas que objetivam o ressarcimento de parcelas relativas ao FGTS, ou que, direta ou indiretamente, impliquem essa obrigação de fazer, o juiz determinará que a empresa sucumbente proceda ao recolhimento imediato das importâncias devidas a tal título.

Art. 27. A apresentação do Certificado de Regularidade do FGTS, fornecido pela Caixa Econômica Federal, é obrigatória nas seguintes situações:

- a) habilitação e licitação promovida por órgão da Administração Federal, Estadual e Municipal, direta, indireta ou fundacional ou por entidade controlada direta ou indiretamente pela União, Estado e Município;
- b) obtenção, por parte da União, Estados e Municípios, ou por órgãos da Administração Federal, Estadual e Municipal, direta, indireta, ou fundacional, ou indiretamente pela União, Estados ou Municípios, de empréstimos ou financiamentos junto a quaisquer entidades financeiras oficiais; (Vide Lei nº 13.340, de 2016);
- c) obtenção de favores creditícios, isenções, subsídios, auxílios, outorga ou concessão de serviços ou quaisquer outros benefícios concedidos por órgão da Administração Federal, Estadual e Municipal, salvo quando destinados a saldar débitos para com o FGTS;
- d) transferência de domicílio para o exterior;
- e) registro ou arquivamento, nos órgãos competentes, de alteração ou distrato de contrato social, de estatuto, ou de qualquer documento que implique modificação na estrutura jurídica do empregador ou na sua extinção.

Art. 28. São isentos de tributos federais os atos e operações necessários à aplicação desta lei, quando praticados pela Caixa Econômica Federal, pelos trabalhadores e seus dependentes ou sucessores, pelos empregadores e pelos estabelecimentos bancários.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto neste artigo às importâncias devidas, nos termos desta lei, aos trabalhadores e seus dependentes ou sucessores.

Art. 29. Os depósitos em conta vinculada, efetuados nos termos desta lei, constituirão despesas dedutíveis do lucro operacional dos empregadores e as importâncias levantadas a seu favor implicarão receita tributável.

Art. 29-A. Quaisquer créditos relativos à correção dos saldos das contas vinculadas do FGTS serão liquidados mediante lançamento pelo agente operador na respectiva conta do trabalhador.

Art. 29-B. Não será cabível medida liminar em mandado de segurança, no procedimento cautelar ou em quaisquer outras ações de natureza cautelar ou preventiva, nem a tutela antecipada prevista nos arts. 273 e 461 do Código de Processo Civil que impliquem saque ou movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS.

Art. 29-C. Nas ações entre o FGTS e os titulares de contas vinculadas, bem como naquelas em que figurem os respectivos representantes ou substitutos processuais, não haverá condenação em honorários advocatícios.

Art. 29-D. A penhora em dinheiro, na execução fundada em título judicial em que se determine crédito complementar de saldo de conta vinculada do FGTS, será feita mediante depósito de recursos do Fundo em conta vinculada em nome do exequente, à disposição do juízo.

Parágrafo único. O valor do depósito só poderá ser movimentado, após liberação judicial, nas hipóteses previstas no art. 20 ou para reversão ao Fundo.

Art. 30. Fica reduzida para 1 1/2 (um e meio) por cento a contribuição devida pelas empresas ao Serviço Social do Comércio e ao Serviço Social da Indústria e dispensadas estas entidades da subscrição compulsória a que alude o art. 21 da Lei nº 4.380, de 21 de agosto de 1964.

Art. 31. O Poder Executivo expedirá o Regulamento desta lei no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de sua promulgação.

Art. 32. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogada a Lei nº 7.839, de 12 de outubro de 1989, e as demais disposições em contrário.

### Questões

**01. (EMBASA – Contador – IBFC/2017)** No que diz respeito ao FGTS, assinale a alternativa incorreta.

(A) Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual ou superior a cinquenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros

(B) O empregador é obrigado a depositar, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090/62, com as modificações da Lei nº 4.749/65

(C) O empregador é obrigado a comunicar mensalmente aos trabalhadores os valores recolhidos ao FGTS e repassar-lhes todas as informações sobre suas contas vinculadas recebidas da Caixa Econômica Federal ou dos bancos depositários

(D) Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais

**02. (DPU - Defensor Público Federal – CESPE/2017)** A respeito do FGTS e do direito de greve, julgue o item seguinte.

O empregado com deficiência poderá movimentar sua conta vinculada ao FGTS quando, por prescrição médica, necessitar adquirir órtese ou prótese para favorecer sua acessibilidade e inclusão social.

( ) Certo

( ) Errado

**03. (TST - Analista Judiciário – Área Administrativa – FCC/2017)** Entre as finalidades do FGTS está a de permitir ao trabalhador a formação de um patrimônio que poderá ser sacado em momentos especiais e em situações de dificuldade. Nesse contexto, constitui hipótese autorizada por lei para o saque do FGTS:

- (A) quando o trabalhador com deficiência, por prescrição médica, necessite fazer implante.
- (B) necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorram de prescrição médica.
- (C) suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 120 dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.
- (D) quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a 60 anos, se mulher, e 65 anos, se homem.
- (E) despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca, de força maior e extinção do contrato de trabalho em decorrência de acordo entre empregado e empregador.

**04. (TRT - 11ª Região (AM e RR) - Analista Judiciário – Área Judiciária – FCC/2017)** Com relação ao FGTS, considere:

I. A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade prevista na CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos valores a título de reposição de diferenças.

II. O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS.

III. Caberá ao Conselho Curador do FGTS, na qualidade de agente operador, emitir Certificado de Regularidade do FGTS.

IV. Quando ocorrer rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca ou força maior reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual devido relativo à multa pela rescisão será de 20%.

Está correto o que se afirma APENAS em

- (A) I e II.
- (B) I, II e III.
- (C) II, III e IV.
- (D) I, II e IV.
- (E) III e IV.

## Respostas

### 01. Resposta: A.

A presente resposta encontra-se no artigo 18, §1º da lei acima.

### 02. Resposta: Certo

Art. 20, da Lei 8.036/90: A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: XVIII - quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social.

### 03. Resposta: E

Lei 8036/90 - Art.20, incisos I e I-A e Artigo 484-A, CLT, I, alínea “b”:

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:

“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;

#### Curiosidade:

O limite do saque, em caso de rescisão por comum acordo é de 80%, vejamos:

Art. 484-A, § 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.

### 04. Resposta: D

**I - Certo** - Súmula nº 98 do TST - *FGTS. INDENIZAÇÃO. EQUIVALÊNCIA. COMPATIBILIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 299 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005*

*I - A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade prevista na CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos valores a título de reposição de diferenças. (ex-Súmula nº 98 - RA 57/1980, DJ 06.06.1980)*

II - A estabilidade contratual ou a derivada de regulamento de empresa são compatíveis com o regime do FGTS. Diversamente ocorre com a estabilidade legal (decenal, art. 492 da CLT), que é renunciada com a opção pelo FGTS. (ex-OJ nº 299 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

II - **Certo** - "O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS" (Súmula 305, TST).

III - **Errado** - Art. 7º, Lei FGTS, inciso V.

IV - **Certo** - Havendo culpa recíproca ou força maior, a indenização será de 20% sobre o total dos depósitos.



## Da segurança e medicina no trabalho: das atividades perigosas ou insalubres.

### Segurança do Trabalho

É o conjunto de medidas que versam condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas, visando à garantia do trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.

**Não** se destina, portanto, aos aspectos **sanitários**, mas os **complementa**, uma vez que a higiene pressupõe instalações condignas, segundo determinadas regras básicas de construção e de disposição de bens.

### Segurança e Medicina do Trabalho<sup>22</sup>

A matéria denominada no Capítulo V da CLT de Segurança e Medicina do Trabalho (artigos 154 a 200 da CLT) também é chamada de direito tutelar do trabalho ou meio ambiente do trabalho.

O ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador presta serviços. Em razão disso, é dever do empregador manter esse ambiente o mais seguro possível, evitando que ocorra acidentes de trabalho.

As normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalho são de ordem pública, portanto, são normas de indisponibilidade absoluta, portanto não cabe flexibilização para redução de direitos dos empregados, nesse aspecto de segurança. Essas normas representam cláusulas implícitas ao contrato de trabalho, não havendo a necessidade de previsão expressa no contrato.

Há expressa previsão constitucional, sobre princípio de prevenção do local de trabalho. E também há menção de que o ambiente de trabalho insere-se dentro do meio ambiente como um todo:

**Art. 7º da CF:** É direito dos empregados urbanos e rurais, além de outros:

**XXII** – a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

**Art. 200 da CF:** É direito dos empregados urbanos e rurais, além de outros:

**VIII** – a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

As partes da relação empregatícia, tanto empregado quanto empregador estão obrigados a deixar o ambiente de trabalho de forma segura e hígida. A seguir serão descritos os deveres do empregado e do empregador. E, na sequência, o papel do Ministério do Trabalho e Emprego e os órgãos de prevenção ao ambiente seguro.

### DICA!

Sempre que exigida a matéria de Segurança do Trabalho nos diversos concursos públicos, o candidato deve conhecer os conceitos abaixo elencados:

**Normas Regulamentadoras** → As Normas Regulamentadoras de segurança do trabalho (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, tratam-se do conjunto de requisitos e procedimentos relativos à segurança e medicina do trabalho, de observância obrigatória às empresas privadas, públicas e órgãos do governo que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

<sup>22</sup> CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. Editora JusPodivm. 2015, p. 615 a 619.

**Meio Ambiente do Trabalho e Proteção Ambiental** → é o conjunto de condições, leis, influências e integrações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (art. 3º, I, da Lei nº 6.938/81);

**Princípio da Prevenção** → implica evitar determinados riscos imprevistos;

**Princípio da Precaução** → importa em adotar medidas amplas para antecipar medidas para evitar prejuízos à saúde do trabalhador.

**Sistema Único de Saúde** → além de outras atribuições, compete ao SUS, nos termos da lei, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (art. 200, VIII, da Constituição);

#### **Obrigações das Empresas:**

- (a) cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- (b) instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- (c) adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- (d) facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (art. 157 da CLT).

#### **Deveres dos Empregados:**

Os empregados deverão observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções ou ordens de serviços quanto às precauções no local de trabalho, de modo a evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Devem, também, colaborar com a empresa na aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho.

**Delegacias do Trabalho** → deverão promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho nas empresas, adotando as medidas necessárias, determinando obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, sejam exigíveis e impondo as penalidades pelo descumprimento de tais regras (Art. 156 da CLT).

#### **Normas legais básicas:**

##### **Lei 6514/77:**

As normas legais básicas referentes à **Segurança do Trabalho** são estabelecidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT com nova redação decorrente da Lei 6514/77.

Referem-se aos órgãos aos quais incumbe velar:

- . Pela Segurança e Medicina do Trabalho (Artigos 155 a 159 da CLT);
- . À inspeção prévia, embargo ou interdição de estabelecimento (Artigo 160 CLT);
- . Aos órgãos de segurança e medicina na empresa (Artigos 162 a 165 CLT);
- . Ao equipamento de proteção individual (Artigos 166 e 167 CLT);
- . Às medidas preventivas de medicina do trabalho (Artigos 168 e 169 CLT);
- . Às edificações (Artigos 170 a 174 CLT);
- . À iluminação (Artigo 175 CLT);
- . Ao conforto térmico (Artigos 176 a 178 CLT);
- . Às instalações elétricas (Artigos 179 e 181 CLT);
- . Ao movimento, armazenagem e manuseio de materiais (Artigos 182 e 183 CLT);
- . Às máquinas e equipamentos (Artigos 184 a 186 CLT);
- . Às caldeiras, fornos e recipientes sob pressão (Artigos 187 e 188 CLT);
- . Às atividades insalubres ou perigosas (Artigos 189 a 197 CLT);
- . À prevenção da fadiga (Artigos 198 e 199 CLT);
- . Aos critérios para normas complementares a serem baixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Artigo 200 CLT);
- . Às penalidades aplicáveis ao empregador pelo descumprimento das determinações (Artigo 201 CLT).

#### **Insalubridade**

São consideradas **atividades insalubres** aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos: **Artigos 189 e 190 CLT.**

A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância e com a **utilização de equipamentos de proteção**

**individual ao trabalhador**, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância: **Art. 191 CLT**.

Porém, o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, devendo tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo dos **equipamentos de proteção individual – EPIs**, pelo empregado.

### Periculosidade

São consideradas atividades perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado: **Art. 193 CLT**.

O quadro abaixo identifica as diferenças entre Insalubridade e Periculosidade. Observe:

<b>INSALUBRIDADE</b> <i>Afeta a <b>SAÚDE</b> do Trabalhador</i>	<b>PERICULOSIDADE</b> <i>Oferece <b>PERIGO</b> ao Trabalhador</i>
Artigos 189 a 197 da CLT; Norma Regulamentadora Nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego.	Artigos 189 a 197 da CLT; Norma Regulamentadora Nº 16 do Ministério do Trabalho e Emprego.
São consideradas <b>atividades insalubres</b> aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos	São consideradas <b>atividades perigosas</b> aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado
Exemplos de Exposição: → Ao sol e ao frio acima dos limites toleráveis; → Ruídos constantes e intermitentes acima do tolerável; → Agentes químicos e biológicos.	Exemplos de Exposição: → Permanente à inflamáveis e explosivos; → Energia Elétrica; → Roubos.
Quanto à remuneração: Adicional de 10%, 20% ou de 40%, conforme cada caso	Quanto à remuneração: Adicional de 30%

### Serviços de Medicina e Segurança

**Artigo 162 CLT:** Conforme o grau de risco e número de empregados as empresas precisam ter um ou mais médicos, engenheiros, auxiliares de enfermagem e inspetores de segurança.

A CLT traz as normas sobre segurança e medicina do trabalho em seus **Artigos 154 a 200**. Os mesmos seguem abaixo:

#### **LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977**

Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho, e dá outras providências.

Art. 1º O Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

#### **CAPÍTULO V DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 154. A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Art. 155. Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 156. Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Art. 157. Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158. Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Art. 159. Mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo.

## **SEÇÃO II DA INSPEÇÃO PRÉVIA E DO EMBARGO OU INTERDIÇÃO**

Art. 160. Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

§ 1º Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho.

§ 2º É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

Art. 161. O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

§ 1º As autoridades federais, estaduais e municipais darão imediato apoio às medidas determinadas pelo Delegado Regional do Trabalho.

§ 2º A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.

§ 3º Da decisão do Delegado Regional do Trabalho poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso.

§ 4º Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros.

§ 5º O Delegado Regional do Trabalho, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição.

§ 6º Durante a paralização dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

### **SEÇÃO III**

#### **DOS ÓRGÃOS DE SEGURANÇA E DE MEDICINA DO TRABALHO NAS EMPRESAS**

Art. 162. As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único. As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;

b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;

c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;

d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

Art. 164. Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Art. 165. Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único. Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

### **SEÇÃO IV**

#### **DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Art. 166. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Art. 167. O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

## **SEÇÃO V**

### **DAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE MEDICINA DO TRABALHO**

Art. 168. Será obrigatório o exame médico do empregado, por conta do empregador.

§ 1º Por ocasião da admissão, o exame médico obrigatório compreenderá investigação clínica e, nas localidades em que houver, abreugrafia.

§ 2º Em decorrência da investigação clínica ou da abreugrafia, outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º O exame médico será renovado, de seis em seis meses, nas atividades e operações insalubres e, anualmente, nos demais casos. A abreugrafia será repetida a cada dois anos.

§ 4º O mesmo exame médico de que trata o § 1º será obrigatório por ocasião da cessação do contrato de trabalho, nas atividades, a serem discriminadas pelo Ministério do Trabalho, desde que o último exame tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

§ 5º Todo estabelecimento deve estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros médicos.

§ 6º Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames. (Incluído pela Lei nº 13.103, de 2015)

§ 7º Para os fins do disposto no § 6º, será obrigatório exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, específico para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção, podendo ser utilizado para essa finalidade o exame toxicológico previsto na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias. (Incluído pela Lei nº 13.103, de 2015)

Art. 169. Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

## **SEÇÃO VI**

### **DAS EDIFICAÇÕES**

Art. 170. As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalhem.

Art. 171. Os locais de trabalho deverão ter, no mínimo, 3 (três) metros de pé-direito, assim considerada a altura livre do piso ao teto.

Parágrafo único. Poderá ser reduzido esse mínimo desde que atendidas as condições de iluminação e conforto térmico compatíveis com a natureza do trabalho, sujeitando-se tal redução ao controle do órgão competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 172. Os pisos dos locais de trabalho não deverão apresentar saliências nem depressões que prejudiquem a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais.

Art. 173. As aberturas nos pisos e paredes serão protegidas de forma que impeçam a queda de pessoas ou de objetos.

Art. 174. As paredes, escadas, rampas de acesso, passarelas, pisos, corredores, coberturas e passagens dos locais de trabalho deverão obedecer às condições de segurança e de higiene do trabalho estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e manter-se em perfeito estado de conservação e limpeza.

## **SEÇÃO VII**

### **DA ILUMINAÇÃO**

Art. 175. Em todos os locais de trabalho deverá haver iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada natureza da atividade.

§ 1º A iluminação deverá ser uniformemente distribuída, geral e difusa, a fim de evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

§ 2º O Ministério do Trabalho estabelecerá os níveis mínimos de iluminamento a serem observados.

## **SEÇÃO VIII DO CONFORTO TÉRMICO**

Art. 176. Os locais de trabalho deverão ter ventilação natural, compatível com o serviço realizado.

Parágrafo único. A ventilação artificial será obrigatória sempre que a natural não preencha as condições de conforto térmico.

Art. 177. Se as condições de ambiente se tornarem desconfortáveis, em virtude de instalações geradoras de frio ou de calor, será obrigatório o uso de vestimenta adequada para o trabalho em tais condições ou de capelas, anteparos, paredes duplas, isolamento térmico e recursos similares, de forma que os empregados fiquem protegidos contra as radiações térmicas.

Art. 178. As condições de conforto térmico dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites fixados pelo Ministério do Trabalho.

## **SEÇÃO IX DAS INSTALAÇÕES ELÉTRICAS**

Art. 179. O Ministério do Trabalho disporá sobre as condições de segurança e as medidas especiais a serem observadas relativamente a instalações elétricas, em qualquer das fases de produção, transmissão, distribuição ou consumo de energia.

Art. 180. Somente profissional qualificado poderá instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas.

Art. 181. Os que trabalharem em serviços de eletricidade ou instalações elétricas devem estar familiarizados com os métodos de socorro a acidentados por choque elétrico.

## **SEÇÃO X DA MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS**

Art. 182. O Ministério do Trabalho estabelecerá normas sobre:

I - as precauções de segurança na movimentação de materiais nos locais de trabalho, os equipamentos a serem obrigatoriamente utilizados e as condições especiais a que estão sujeitas a operação e a manutenção desses equipamentos, inclusive exigências de pessoal habilitado;

II - as exigências similares relativas ao manuseio e à armazenagem de materiais, inclusive quanto às condições de segurança e higiene relativas aos recipientes e locais de armazenagem e os equipamentos de proteção individual;

III - a obrigatoriedade de indicação de carga máxima permitida nos equipamentos de transporte, dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito, bem como das recomendações de primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo, segundo padronização internacional, nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenados ou transportados.

Parágrafo único. As disposições relativas ao transporte de materiais aplicam-se, também, no que couber, ao transporte de pessoas nos locais de trabalho.

Art. 183. As pessoas que trabalharem na movimentação de materiais deverão estar familiarizados com os métodos racionais de levantamento de cargas.

## **SEÇÃO XI DAS MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

Art. 184. As máquinas e os equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários para a prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental.

Parágrafo único. É proibida a fabricação, a importação, a venda, a locação e o uso de máquinas e equipamentos que não atendam ao disposto neste artigo.

Art. 185. Os reparos, limpeza e ajustes somente poderão ser executados com as máquinas paradas, salvo se o movimento for indispensável à realização do ajuste.

Art. 186. O Ministério do Trabalho estabelecerá normas adicionais sobre proteção e medidas de segurança na operação de máquinas e equipamentos, especialmente quanto à proteção das partes móveis, distância entre estas, vias de acesso às máquinas e equipamentos de grandes dimensões, emprego de ferramentas, sua adequação e medidas de proteção exigidas quando motorizadas ou elétricas.

## **SEÇÃO XII DAS CALDEIRAS, FORNOS E RECIPIENTES SOB PRESSÃO**

Art. 187. As caldeiras, equipamentos e recipientes em geral que operam sob pressão deverão dispor de válvula e outros dispositivos de segurança, que evitem seja ultrapassada a pressão interna de trabalho compatível com a sua resistência.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho expedirá normas complementares quanto à segurança das caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, especialmente quanto ao revestimento interno, à localização, à ventilação dos locais e outros meios de eliminação de gases ou vapores prejudiciais à saúde, e demais instalações ou equipamentos necessários à execução segura das tarefas de cada empregado.

Art. 188. As caldeiras serão periodicamente submetidas a inspeções de segurança, por engenheiro ou empresa especializada, inscritos no Ministério do Trabalho, de conformidade com as instruções que, para esse fim, forem expedidas.

§ 1º Toda caldeira será acompanhada de "Prontuário", com documentação original do fabricante, abrangendo, no mínimo: especificação técnica, desenhos, detalhes, provas e testes realizados durante a fabricação e a montagem, características funcionais e a pressão máxima de trabalho permitida (PMTP), esta última indicada, em local visível, na própria caldeira.

§ 2º O proprietário da caldeira deverá organizar, manter atualizado e apresentar, quando exigido pela autoridade competente, o Registro de Segurança, no qual serão anotadas, sistematicamente, as indicações das provas efetuadas, inspeções, reparos e quaisquer outras ocorrências.

§ 3º Os projetos de instalação de caldeiras, fornos e recipientes sob pressão deverão ser submetidos à aprovação prévia do órgão regional competente em matéria de segurança do trabalho.

## **SEÇÃO XIII DAS ATIVIDADES INSALUBRES OU PERIGOSAS**

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art. 190. O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único. As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

Art. 191. A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

- I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
- II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único. Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

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

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

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

Art. 194. O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Art. 195. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

§ 1º É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

§ 2º Arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

§ 3º O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização ex officio da perícia.

Art. 196. Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho, respeitadas as normas do artigo 11.

Art. 197. Os materiais e substâncias empregados, manipulados ou transportados nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem conter, no rótulo, sua composição, recomendações de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, segundo a padronização internacional.

Parágrafo único. Os estabelecimentos que mantenham as atividades previstas neste artigo afixarão, nos setores de trabalho atingidos, avisos ou cartazes, com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde.

#### **SEÇÃO XIV DA PREVENÇÃO DA FADIGA**

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.

Parágrafo único. Não está compreendida na proibição deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o Ministério do Trabalho, em tais casos, fixar limites diversos, que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores às suas forças.

Art. 199. Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

Parágrafo único. Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

#### **SEÇÃO XV DAS OUTRAS MEDIDAS ESPECIAIS DE PROTEÇÃO**

Art. 200. Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contrafogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Parágrafo único. Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.

## **SEÇÃO XVI DAS PENALIDADES**

Art. 201. As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) vezes o mesmo valor.

Parágrafo único. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo.

Art. 2º A retroação dos efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade, de que trata o artigo 196 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a nova redação dada por esta Lei, terá como limite a data da vigência desta Lei, enquanto não decorridos 2 (dois) anos da sua vigência.

Art. 3º As disposições contidas nesta Lei aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, as entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais.

§ 1º Ao Delegado de Trabalho Marítimo ou ao Delegado Regional do Trabalho, conforme o caso, caberá promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho em relação ao trabalhador avulso, adotando as medidas necessárias inclusive as previstas na Seção II, do Capítulo V, do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação que lhe for conferida pela presente Lei.

§ 2º Os exames de que tratam os §§ 1º e 3º do art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação desta Lei, ficarão a cargo do Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social - INAMPS, ou dos serviços médicos das entidades sindicais correspondentes.

Art. 4º O Ministro do Trabalho relacionará o artigos do Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja aplicação será fiscalizada exclusivamente por engenheiros de segurança e médicos do trabalho.

Art. 5º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogados os artigos 202 a 223 da Consolidação das Leis do Trabalho; a Lei nº 2.573, de 15 de agosto de 1955; o Decreto-lei nº 389, de 26 de dezembro de 1968 e demais disposições em contrário.

### Questões

**01. (CODAR – Coletor de Lixo Reciclável – EXATUS/PR/2016)** Todas as siglas abaixo estão relacionadas direta ou indiretamente com a segurança do trabalho. Em qual delas funcionários são eleitos para ter uma participação efetiva e representar seus colegas de trabalho dentro da empresa?

- (A) ABPA.
- (B) ABNT.
- (C) CIPA.
- (D) NR-MTE.

**02. (UFPEL – Assistente Administrativo – INSTITUTO AOCP/2015)** O setor responsável pela prevenção de acidentes de trabalho é caracterizado pela SIGLA:

- (A) LTCAT.
- (B) CIPA.
- (C) PPP.
- (D) PPRA.
- (E) PCMSO.

**03. (TRT/9R – Analista Judiciário – FCC/2015)** Segundo as normas de segurança e medicina do trabalho,

(A) são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza, métodos de trabalho e tempo de exposição, impliquem risco acentuado à vida do empregado.

(B) é devido adicional de periculosidade ao empregado exposto a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, não sendo permitido desconto ou compensação de outros adicionais já concedidos ao vigilante por meio e acordo coletivo.

(C) os materiais e substâncias empregados, manipulados ou transportados nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem ser acondicionados em embalagem lacrada, feita de material próprio, de acordo com a padronização internacional.

(D) os representantes dos empregados na CIPA, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem exclusivamente os empregados sindicalizados.

(E) o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

**04. (IFB – Auxiliar em Administração – IFB/2016)** Sobre a aplicação dos princípios de Segurança e Higiene do Trabalho assinale a afirmativa INCORRETA:

(A) A extensão do programa de segurança deve ser feita dentro da companhia, abrangendo apenas as consequências dos acidentes ocorridos no trabalho.

(B) A prevenção de acidentes é trabalho de equipe, principalmente no que tange à disseminação da cultura de segurança.

(C) A manutenção de um programa completo de segurança deve ter o apoio ativo da administração.

(D) As instruções gerais de segurança para funcionários novatos devem ser normatizadas pelo órgão de segurança e devem ser dadas pelos supervisores, com perfeito conhecimento de causa e no local de trabalho.

(E) É necessário haver a manutenção de pessoal dedicado exclusivamente à segurança para assistência, normatização, controles, diagnósticos e relatórios de ocorrências.

**05. (Correios - Engenheiro de Segurança do Trabalho Júnior – IADES/2017)** O laudo técnico das condições ambientais do trabalho só pode ser expedido por

- (a) delegacia regional do trabalho ou enfermeiro do trabalho.
- (B) engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho.
- (C) advogado trabalhista ou técnico de segurança do trabalho.
- (D) técnico ou engenheiro de segurança do trabalho.
- (E) técnico de segurança do trabalho ou médico do trabalho.

**06. (Petrobras - Técnico de Segurança Júnior – CESGRANRIO/2017)** Nos termos da Constituição Federal, é direito do trabalhador urbano e rural a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de:

- (A) saúde, higiene e segurança
- (B) saúde, higiene e alimentação
- (C) saúde, previdência e segurança
- (D) saúde, cultura e higiene
- (E) saúde, felicidade e segurança

### Respostas

**01. Resposta: C.**

Tem a CIPA por objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutraliza-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitado medidas que os previnam, assim como orientando os trabalhos quanto a sua prevenção.

Será a CIPA composta de representantes da empresa e dos empregados.

**02. Resposta: B.**

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

**03. Resposta: E.**

Art. 193, § 1º, CLT - 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.

**04. Resposta: A.**

**Acidente do Trabalho** é aquele *decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa*, (não apenas no trabalho, mas a serviço do mesmo), provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade do trabalho.

**05. Resposta: D**

Os laudos técnicos são emitidos por engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho.

**06. Resposta: A**

Artigo 7º, XXII, CF



### *Da proteção ao trabalho do menor. Estatuto da Criança e do Adolescente.*

O artigo 7º, XXXIII da Constituição Federal estabelece a "*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*".

A CLT trata do trabalho do menor do artigo 402 a 441. Considera-se menor, para efeitos da CLT, o trabalhador que tenha entre 14 e 18 anos de idade. Seguem os dispositivos legais:

**CAPÍTULO IV  
DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR  
SEÇÃO I  
DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Parágrafo único - O trabalho do menor rege-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II.

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

- a) revogada;
- b) revogada.

Art. 404 - Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;

b) em empresas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;

d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º.

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

Art. 406 - O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras "a" e "b" do § 3º do art. 405:

I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral;

II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

Art. 407 - Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único - Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.

Art. 408 - Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

Art. 409 - Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá proibir-lhes o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho.

Art. 410 - O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá derrogar qualquer proibição decorrente do quadro a que se refere a alínea "a" do art. 405 quando se certificar haver desaparecido, parcial ou totalmente, o caráter perigoso ou insalubre, que determinou a proibição.

## SEÇÃO II DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Art. 411 - A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo.

Art. 412 - Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 2 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11(onze) horas.

Art. 413 - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada;

II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação.

Art. 414 - Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

## SEÇÃO III DA ADMISSÃO EM EMPREGO E DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 415 - Haverá a Carteira de Trabalho e Previdência Social para todos os menores de 18 anos, sem distinção do sexo, empregados em empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e daqueles que lhes forem equiparados.

Parágrafo único. A carteira obedecerá ao modelo que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio adotar e será emitida no Distrito Federal, pelo Departamento Nacional, do Trabalho e, nos Estados, pelas Delegacias Regionais do referido Ministério.

Art. 416 - Os menores de 18 anos só poderão ser admitidos, como empregados, nas empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e naqueles que lhes forem equiparados, quando possuidores da carteira a que se refere o artigo anterior, salvo a hipótese do art. 422.

Art. 417 - A emissão da carteira será feita o pedido do menor, mediante a exibição dos seguintes documentos:

I - certidão de idade ou documento legal que a substitua;

II - autorização do pai, mãe ou responsável legal;

III - autorização do Juiz de Menores, nos casos dos artigos 405, § 2º, e 406;

IV - atestado médico de capacidade física e mental;

V - atestado de vacinação;

VI - prova de saber ler, escrever e contar;

VII - duas fotografias de frente, com as dimensões de 0,04m x 0,03m.

Parágrafo único. Os documentos exigidos por este artigo serão fornecidos gratuitamente.

Art. 418 - (Revogado).

Art. 419 - A prova de saber ler, escrever e contar, a que se refere a alínea "f" do art. 417 será feita mediante certificado de conclusão de curso primário. Na falta deste, a autoridade incumbida de verificar a validade dos documentos submeterá o menor ou mandará submetê-lo, por pessoa idônea, a exame elementar que constará de leitura de quinze linhas, com explicação do sentido, de ditado, nunca excedente de dez linhas, e cálculo sobre as quatro operações fundamentais de aritmética. Verificada a alfabetização do menor, será emitida a carteira.

§ 1º Se o menor for analfabeto ou não estiver devidamente alfabetizado, a carteira só será emitida pelo prazo de um ano, mediante a apresentação de um certificado ou atestado de matrícula e frequência em escola primária.

§ 2º A autoridade fiscalizadora, na hipótese do parágrafo anterior, poderá renovar o prazo nele fixado, cabendo-lhe, em caso de não renovar tal prazo, cassar a carteira expedida.

§ 3º Dispensar-se-á a prova de saber ler, escrever e contar, se não houver escola primária dentro do raio de dois quilômetros da sede do estabelecimento em que trabalhe o menor e não ocorrer a hipótese prevista no parágrafo único do art. 427. Instalada que seja a escola, proceder-se-á como nos parágrafos anteriores.

Art. 420 - A carteira, devidamente anotada, permanecerá em poder do menor, devendo, entretanto, constar do Registro de empregados os dados correspondentes.

Parágrafo único. Ocorrendo falta de anotação por parte da empresa, independentemente do procedimento fiscal previsto os § 2º do art. 29, cabe ao representante legal do menor, ao agente da inspeção do trabalho, ao órgão do Ministério Público do Trabalho ou ao Sindicato, dar início ao processo de reclamação, de acordo com o estabelecido no Título II, Capítulo I, Seção V.

Art. 421. A carteira será emitida, gratuitamente, aplicando-se à emissão de novas vias o disposto nos artigos 21 e seus parágrafos e no artigo 22.

Art. 422 - Nas localidades em que não houver serviço de emissão de carteiras poderão os empregados admitir menores como empregados, independentemente de apresentação de carteiras, desde que exibam os documentos referidos nas alíneas "a", "d" e "f" do art. 417. Esses documentos ficarão em poder do empregador e, instalado o serviço de emissão de carteiras, serão entregues à repartição emissora, para os efeitos do § 2º do referido artigo.

Art. 423 - O empregador não poderá fazer outras anotações na carteira de trabalho e previdência social além das referentes ao salário, data da admissão, férias e saída.

#### **SEÇÃO IV**

### **DOS DEVERES DOS RESPONSÁVEIS LEGAIS DE MENORES E DOS EMPREGADORES DA APRENDIZAGEM**

Art. 424 - É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.

Art. 425 - Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho.

Art. 426 - É dever do empregador, na hipótese do art. 407, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço.

Art. 427 - O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas.

Parágrafo único - Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

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

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

§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017)

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

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

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

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

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

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

a) revogada;

b) revogada.

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

§ 1º-B Os estabelecimentos a que se refere o caput poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

I – Escolas Técnicas de Educação;

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

III - entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Incluído pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

§ 3º O Ministério do Trabalho fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 4º As entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo deverão cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 5º As entidades mencionadas neste artigo poderão firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, conforme regulamento. (Incluído pela Lei nº 13.420, de 2017)

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017)

- a) revogada;
- b) revogada;
- c) revogada.

Parágrafo único. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.

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

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

§ 2º Revogado.

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

- a) revogada;
- b) revogada

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

II – falta disciplinar grave;

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

IV – a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Revogado.

§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.

## **SEÇÃO V DAS PENALIDADES**

Art. 434 - Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que esse total poderá ser elevado ao dobro.

Art. 435 - Fica sujeita à multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira de Trabalho e Previdência Social anotação não prevista em lei.

Art. 436 – (Revogado).

Art. 437 – (Revogado).

Art. 438 - São competentes para impor as penalidades previstas neste Capítulo:

a) no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho;

b) nos Estados e Território do Acre, os delegados regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ou os funcionários por eles designados para tal fim.

Parágrafo único - O processo, na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

## SEÇÃO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Art. 440 - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Art. 441 - O quadro a que se refere o item I do art. 405 será revisto bienalmente.

Além das normas previstas na CLT, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº. 8.069/90), traz um capítulo sobre o trabalho dos menores (arts. 60 a 69).

Os direitos do menor também está previsto no ECA, dos artigos 60 a 69, vejamos:

### **LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990**

*Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.*

#### **CAPÍTULO V DO DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO E À PROTEÇÃO NO TRABALHO**

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

(Atenção, em nenhuma hipótese é aceito trabalho à menores de 14 anos, nem na condição de aprendiz.)

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III - horário especial para o exercício das atividades.

Art. 64. Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

Art. 65. Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

Art. 66. Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

- I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;
- II - perigoso, insalubre ou penoso;
- III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;
- IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

- I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
- II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Seguindo os passos da Constituição da República, a CLT proíbe o trabalho dos menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. A CLT também aumentou a idade mínima de trabalho, dos 14 para os 16 anos de idade, por determinação da Lei 10.097 de 19/12/nº 2000.

Até os 18 anos o menor depende de autorização de seu responsável legal para contratar trabalho. Aos 18 anos, ao menor é lícito contratar diretamente, adquirindo, portanto, plena capacidade trabalhista.

#### O Estado proíbe o trabalho do menor nos casos:

- a) serviços noturnos (art. 404, CLT);
- b) locais insalubres, perigosos ou prejudiciais a sua moralidade (art. 405);
- c) trabalho em ruas, praças e logradouros públicos, salvo mediante prévia autorização do Juiz de Menores, que verificará se o menor é arrimo de família e se a ocupação não prejudicará sua formação moral (art. 405, § 2º).

Ao empregador é vedado utilizar o menor em atividades que demandem o emprego de força física muscular superior à 20 ou 25 quilos, conforme a natureza contínua ou descontínua do trabalho, com exceção se a força utilizada for mecânica ou não diretamente aplicada.

A duração da jornada de trabalho do menor não sofre limitações: submete-se aos mesmos princípios gerais, sendo, portanto, no máximo de 8 horas diárias ou 44 horas semanais (art. 411, CLT c.c. 7º, XIII, CF/88). É vedada a prorrogação da jornada diária de trabalho ao menor para cumprir horas extraordinárias destinadas às exigências rotineiras da empresa.

Dispõe o artigo 414 da CLT quando *"o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas"*.

É uma particularidade que caracteriza a limitação da jornada máxima de trabalho do menor. Ao contratar um segundo emprego o menor não poderá cumprir número de horas a não ser aquelas disponíveis para completar ao todo, incluídas as horas em que já estiver prestando serviços em outro emprego, 8 horas. Justifica-se a exigência pela necessidade de preservação da escolaridade do menor, para o que necessitará de algum tempo livre, bem como a sua constituição fisiológica, que não deve ser sobrecarregada com os inconvenientes de maior tempo de trabalho profissional.

O empregador é obrigado a conceder ao menor o tempo necessário para a frequência às aulas (CLT, art. 427). Além disso, os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver à distância maior que dois quilômetros e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 menores analfabetos, de 14 e 18 anos, serão obrigados a manter locais apropriados em que lhes sejam ministradas a instrução primária. É o que estabelece o parágrafo único do artigo 427 da CLT.

#### ATENÇÃO PARA ALTERAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA:

As férias dos empregados menores submetem-se às mesmas regras do adulto, podendo, inclusive, fracioná-las (§2º do artigo 134, CLT foi revogado).

Se o menor estiver sendo efetivamente utilizado em funções incompatíveis e nas quais não pode trabalhar a Fiscalização Trabalhista poderá obrigá-lo a abandonar o serviço, se impossível seu reaproveitamento em outra função.

Neste caso se configura uma rescisão do trabalho por despedimento indireto. **Contra o menor de 18 anos não corre nenhum prazo prescricional.**

*Art. 440 CLT - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.*

A partir dos 14 anos é admissível o Contrato de Aprendizagem, o qual deve ser feito por escrito e por prazo determinado conforme artigo 428 da CLT.

A prestação de serviço extraordinário pelo empregado menor somente é permitida em caso excepcional, por motivo de força maior e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

#### Outras características do contrato de trabalho com menores:

- a) São proibidos de trabalhar no horário das 22:00 as 05:00 (considerado como horário noturno);
- b) É lícito ao menor firmar recibos de pagamentos, mas a rescisão deverá ter a representação dos pais ou responsáveis legais;
- c) Mesmo que o menor fique afastado para cumprimento de serviço militar e não receba nenhum vencimento da empresa, deverá ter seu FGTS depositado mês a mês.
- d) Toda atividade do menor deve ser assistida pelo seu responsável, assinatura do contrato, processo de admissão, pedido de demissão, dispensa pelo empregador, advertência por escrito, rescisão de contrato, homologação, etc., com exceção à assinatura no recibo de pagamento.
- e) Salvo as proteções já citadas, não há distinção de direitos trabalhistas e previdenciários entre o trabalhador menor e o maior, sendo garantidos os mesmos direitos.
- f) O registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social, a qual não se apresenta mais com distinção entre carteira de menor e maior, se processa da mesma forma.
- g) Se verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.
- h) Pode, ainda, o responsável pelo menor pleitear a extinção do contrato de trabalho, se entender que o trabalho está ou possa acarretar a ele prejuízos de ordem física ou moral. Art. 407 e 408 da CLT.
- i) Ao menor é devido, no mínimo, o salário mínimo federal, inclusive ao menor aprendiz é garantido o salário mínimo hora, uma vez que sua jornada de trabalho será de no máximo 6 horas diárias, ficando vedado prorrogação e compensação de jornada, podendo chegar ao limite de 8 horas diárias desde que o aprendiz tenha completado o ensino fundamental, e se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

#### ATENÇÃO PARA A REFORMA TRABALHISTA

Artigo 428, §2º “Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.”

A Lei da Aprendizagem, estabelecida pela Lei nº 10.097/2000, foi regulamentada pelo Decreto nº. 5.598/2005 alterou vários artigos da CLT relativos aos menores.

Tal lei estabelece que todas as empresas de médio e grande porte estão obrigadas a contratar adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos. Trata-se de um contrato especial de trabalho por tempo determinado, de no máximo 2 (dois) anos.

Estes jovens beneficiários são contratados por empresas como aprendizes, com um ofício previsto na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO do Ministério do Trabalho e Emprego, ao mesmo tempo em que devem estar matriculados em cursos de qualificação profissional, reconhecidas e com seus cursos validados pelo Cadastro Nacional de Aprendizagem.

Outra função que pode ser exercida por menores é o Estágio. Alunos que estiverem frequentando cursos de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial podem ser contratados como estagiários. O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.

O atleta não profissional em formação, maior de quatorze anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes.

**INSTRUÇÃO NORMATIVA DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SIT Nº 102 de  
28.03.2013 (D.O.U.: 02.04.2013)**

*Dispõe sobre a fiscalização do trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador.*

Art. 1º Estabelecer os procedimentos para a atuação da inspeção do trabalho no combate ao trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador, de acordo com os princípios, regras e limites previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, no Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, nas Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil e no Regulamento da Inspeção do Trabalho - RIT, aprovado pelo Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002.

**Seção I  
Disposições gerais**

Art. 2º Inserem-se no rol das competências institucionais de todos os Auditores Fiscais do Trabalho - AFT, as atividades de fiscalização voltadas aos temas do combate ao trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador.

Art. 3º Das ações fiscais empreendidas pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE, devem ter prioridade absoluta para atendimento aquelas relacionadas ao trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador.

§ 1º As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego devem incluir em seu planejamento anual de fiscalização a programação de mobilizações especiais para combate ao trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador, em períodos específicos, observadas as peculiaridades locais e as diretrizes emanadas da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT.

§ 2º Para a realização das mobilizações e fiscalizações em datas especiais, tais como o Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil, no dia doze de junho, as chefias de fiscalização do trabalho e de saúde e segurança no trabalho da SRTE deve garantir a maior participação possível dos Auditores Fiscais do Trabalho em exercício naquela regional.

Art. 4º O projeto de combate ao trabalho infantil de cada SRTE deve contemplar a promoção de articulação e integração com os órgãos e entidades que compõem a rede de proteção a crianças e adolescentes, no âmbito de cada unidade da Federação, visando à elaboração de diagnósticos e à eleição de prioridades que irão compor o planejamento anual a que se refere o §1º do artigo 3º, com a indicação de setores de atividade econômica a serem fiscalizados.

Parágrafo único. As chefias de fiscalização do trabalho e de saúde e segurança no trabalho devem buscar, junto ao Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, garantir a infraestrutura necessária para a execução das ações do projeto de combate ao trabalho infantil, incluindo a designação de recursos humanos, técnicos e administrativos, bem como a disponibilização de materiais permanentes e outros que se fizerem necessários.

Art. 5º Ao coordenador do projeto de combate ao trabalho infantil, além das atividades elencadas no artigo 11, inciso XXVII, da Portaria nº 546, de 11 de março de 2010, cabe:

I - planejar e executar as ações fiscais, com solicitação à chefia técnica imediata de presença ou participação de outros Auditores Fiscais do Trabalho;

II - atuar junto aos fóruns estaduais e municipais de combate ao trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador; e

III - promover a integração e o fortalecimento da rede de proteção a crianças e adolescentes diretamente ou por Auditores Fiscais do Trabalho designados, por meio da promoção/participação em reuniões, palestras, seminários ou outras atividades, em especial as promovidas pelos demais entes da rede.

**Seção II  
Das ações fiscais**

Art. 6º No curso da ação fiscal, o AFT deve, sem prejuízo da lavratura dos autos de infração cabíveis e demais encaminhamentos previstos nesta instrução:

I - preencher a Ficha de Verificação Física para cada criança ou adolescente encontrado em situação irregular de trabalho, independentemente da natureza da relação laboral, previsto no Anexo I;

II - determinar, quando for possível, a mudança de função dos adolescentes maiores de dezesseis anos em situação de trabalho por meio do Termo de Mudança de Função, nos termos do art. 407 da CLT, previsto no Anexo II;

III - notificar o responsável pela empresa ou local de trabalho onde a situação irregular de trabalho infantil foi encontrada, para que afaste de imediato do trabalho as crianças e os adolescentes da atividade proibida, por meio do Termo de Afastamento do Trabalho, previsto no Anexo III.

IV - notificar o responsável pela empresa ou local de trabalho onde a situação irregular de trabalho infantil foi encontrada, para efetuar o pagamento das verbas trabalhistas decorrentes do tempo de serviço laborado à criança ou ao adolescente afastado do trabalho, conforme previsto nos arts. 8º e 9º.

Parágrafo único. Caso o responsável pelo estabelecimento ou local de trabalho não atenda à determinação do AFT de mudança de função do adolescente ou não seja possível a adequação da função, fica configurada a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 407 da CLT.

Art. 7º O AFT que realizar a ação fiscal deve encaminhar os documentos decorrentes da fiscalização à coordenação do projeto de combate ao trabalho infantil, para as providências que se fizerem necessárias, no prazo de dez dias, contados do encerramento da ação fiscal.

Parágrafo único. Para propiciar os encaminhamentos junto à rede de proteção à criança e ao adolescente, as informações relativas a crianças e adolescentes em situação de risco social ou laboral devem ser encaminhadas pelo AFT à coordenação do projeto, no prazo de cinco dias da constatação do risco.

### **Seção III** **Do pagamento das verbas rescisórias**

Art. 8º As verbas rescisórias devem ser pagas a partir do período não controverso.

§1º Havendo controvérsia ou divergência em relação às datas declaradas pela criança ou adolescente e o empregador, o AFT deve procurar provas e elementos de convicção que embasem a definição do período inicial ou convergência.

§2º Na impossibilidade de definição, por meio documental, do período inicial, deve ser considerada a data em que foi verificado o trabalho infantil.

Art. 9º Ao constatar o trabalho de crianças ou adolescentes menores de dezesseis anos que não estejam na condição de aprendiz, o AFT deve determinar o pagamento das seguintes verbas rescisórias:

I - saldo de salário;

II - férias proporcionais e vencidas, acrescidas do terço constitucional, conforme o caso;

III - décimo terceiro salário proporcional ou integral, conforme o caso; e

IV - aviso prévio indenizado.

§1º O pagamento das verbas rescisórias previstas no caput e no §2º do art. 10 não prejudica os encaminhamentos devidos à rede de proteção à criança e ao adolescente, e o envio de relatório ao Ministério Público do Trabalho, acompanhado do Termo de Comunicação e Pedido de Providências previsto no Anexo IV.

§2º Independentemente do pagamento das verbas rescisórias, o AFT deve lavrar auto de infração, em virtude da proibição legal do trabalho de crianças e adolescentes menores de dezesseis anos, a não ser na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

§3º Para propiciar a comprovação do trabalho da criança ou do adolescente menor de 16 anos na via judicial, o Auditor Fiscal do Trabalho deve lavrar o Termo de Constatação de Tempo de Serviço, previsto no Anexo V, que deve ser entregue ao responsável legal pela criança ou adolescente, descabendo exigência de anotações na CTPS.

Art. 10. A constatação do trabalho de adolescentes com idade superior a dezesseis anos em situações legalmente proibidas, frustrada a mudança de função, configura rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 407 da CLT, e são devidos os mesmos direitos trabalhistas assegurados a qualquer empregado com mais de 18 anos.

§ 1º O AFT deve determinar ao responsável pela empresa ou local de trabalho a anotação do contrato na CTPS do adolescente maior de dezesseis anos, ainda que o trabalho seja proibido, devendo ser consignada a função efetivamente desempenhada.

§ 2º Quando o trabalho do adolescente iniciou-se em idade inferior a dezesseis anos e o contrato permaneceu após essa idade, aplica-se o disposto no art. 9º para o período anterior aos dezesseis anos, e o previsto no caput para o período posterior, devendo o AFT determinar que o fato conste nas anotações gerais da CTPS.

Art. 11. O AFT pode exigir que o pagamento das verbas rescisórias seja feito em sua presença ou solicitar aos membros da rede de proteção que assistam as crianças e adolescentes afastados, se entender que as circunstâncias justificam a adoção dessa medida.

Parágrafo único. Para recebimento das verbas rescisórias, as crianças e adolescentes devem ser acompanhados de seu responsável legal ou de autoridade competente.

#### **Seção IV Dos encaminhamentos**

Art. 12. A coordenação do projeto de combate ao trabalho infantil, sob a supervisão de sua chefia técnica imediata, deve encaminhar à rede de proteção à criança e ao adolescente o Termo de Comunicação e Pedido de Providências, previsto no Anexo IV, acompanhado dos documentos necessários, de acordo com a avaliação do caso concreto.

Parágrafo único. Para acompanhamento dos encaminhamentos e providências solicitadas, a coordenação do projeto de combate ao trabalho infantil deve estabelecer fluxo de informações com os órgãos ou entidades pertencentes à rede de proteção à criança e ao adolescente.

Art. 13. Para fins de transparência e publicidade dos resultados obtidos pela atuação da inspeção do trabalho no combate ao trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador, os dados das ações fiscais específicas de combate ao trabalho infantil, com ou sem afastamento, ou das demais ações fiscais em que resultarem o afastamento de criança ou adolescente, devem ser inseridos no Sistema de Informações sobre Focos de Trabalho Infantil - SITI, no endereço eletrônico <http://sistemasiti.mte.gov.br>.

Parágrafo único. O coordenador do projeto de combate ao trabalho infantil ou servidor por ele indicado, sob a supervisão da chefia técnica imediata, deve lançar os dados das ações fiscais referidas no caput até o dia dez do mês subsequente ao da ação fiscal.

Art. 14. A competência administrativa da inspeção do trabalho encerra-se com:

I - a adoção dos procedimentos específicos de ação fiscal previstos nesta instrução, que são de responsabilidade de cada AFT até a entrega dos relatórios e respectivos anexos à coordenação do projeto; e

II - o acionamento, pela coordenação do projeto, sob a supervisão da chefia técnica imediata, de outros órgãos ou entidades, em conformidade com as atribuições institucionais, bem como o acompanhamento dos encaminhamentos feitos e providências solicitadas.

#### **Seção V Disposições finais**

Art. 15. Ficam aprovados os modelos de Ficha de Verificação Física, Termo de Mudança de Função, Termo de Afastamento do Trabalho, Termo de Pedido de Providências e Termo de Constatação Tempo de Serviço em anexo.

Art. 16. Revoga-se a Instrução Normativa nº 77, de 3 de junho de 2009.

Art. 17. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Questões**

**01. (TRT - 21ª Região (RN) - Analista Judiciário - Área Judiciária – FCC/2017)** Considerando as regras de proteção ao trabalho do menor, em relação ao contrato de aprendizagem,

(A) para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência é dispensável.

(B) considerada como formação técnico profissional metódica, a aprendizagem pode ser desenvolvida entre os 14 e os 18 anos, sendo que a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola.

(C) os estabelecimentos poderão destinar o equivalente a até 10% de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos.

(D) a duração do trabalho do aprendiz não excederá de oito horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

(E) o contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 18 anos, ou no caso de desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades.

**02. (SEAS – CE – Socioeducador - UECE-CEV/2017)** Quanto ao Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho da criança e do adolescente, pode-se afirmar corretamente que

(A) é proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

(B) ao adolescente aprendiz, ainda que menor de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

(C) é garantido o adicional por trabalho perigoso, insalubre ou penoso ao adolescente aprendiz.

(D) ao adolescente empregado, é permitido o trabalho realizado entre as cinco horas da manhã e as vinte e duas horas do mesmo dia.

**03. (Prefeitura de Sul Brasil – SC - Professor de Ensino Fundamental – 1º ao 5º Ano (Habilitado) - Alternative Concursos/2017)** De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei n.º 8.069/90, art. 60, é proibido qualquer trabalho a menores:

(A) De quatorze anos de idade, inclusive na condição de aprendiz.

(B) De quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

(C) De dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

(D) De dezesseis anos de idade, inclusive na condição de aprendiz.

(E) De dezessete anos de idade, inclusive na condição de aprendiz.

**04. (CRAISA de Santo André/SP – Advogado – CAIP/IMES/2016)** Assinale a alternativa incorreta sobre a proteção do trabalho do menor e do aprendiz.

(A) Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

(B) O limite previsto de seis horas poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

(C) Não excederá de seis horas diárias, sendo permitida a prorrogação eventual com a compensação de jornada, desde que não impeçam a frequência à escola.

(D) O contrato de aprendizagem extinguir-se – á quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese de aprendizes portadores de deficiência em que a idade máxima prevista não se aplica.

## Respostas

### 01. Resposta: C

A- O aprendiz com deficiência deve apresentar a comprovação de escolaridade, portanto, não é dispensável (artigo 428, §6º, CLT);

B- O contrato de aprendiz pode ser dos 14 aos 24 anos.

C- Correta – Art. 429, §1º B;

D- A hora extraordinária é permitida em casos excepcionais

E – O término do contrato do aprendiz se dá aos 24 anos.

### 02. Resposta: D

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

Art. 7º XXXIII, CF - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

### 03. Resposta: B

De acordo com o dispositivo mencionado (art. 60, ECA), o texto de lei é claro: “É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.”, portanto, alternativa correta, B.

### 04. Resposta: C.

a) Art. 405 § 3º CLT- Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho: d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

b) Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. § 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

c) ERRADA (vide letra "b")

d) Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação. (Art. 428 § 5 não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.)



## Da proteção ao trabalho da mulher; da estabilidade da gestante; da licença maternidade.

A Constituição Federal/88 estabeleceu em seu art. 5º, inciso I que: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”

Já seu art. 7º, inciso XX prevê incentivos específicos, visando à proteção do mercado de trabalho da mulher, quando no inciso XXX existe a proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Capítulo III, estabelece normas especiais de proteção ao trabalho da Mulher, do art. 372 ao art. 400, com as penalidades pela inobservância contidas no art. 401, vejamos:

(Prezado candidato, em alguns artigos houve inclusão e alteração pela Reforma Trabalhista. Os artigos incluídos ou alterados estarão em destaque, negrito).

### CAPÍTULO III DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER SEÇÃO I

#### DA DURAÇÃO, CONDIÇÕES DO TRABALHO E DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

**Parágrafo único: Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017**

Art. 373 A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

II - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Arts. 374. (Revogado).

Art. 375. (Revogado).

Art. 376. (Revogado).

Art. 377 A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Art. 378. (Revogado).

Art. 379 (Revogado).

Art. 380. (Revogado).

Art. 381. O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

### **SEÇÃO III DOS PERÍODOS DE DESCANSO**

Art. 382 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11(onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

Art. 383 - Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.

**Art. 384 – Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017**

Art. 385 - O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

## SEÇÃO IV DOS MÉTODOS E LOCAIS DE TRABALHO

Art. 387. (Revogado).

Art. 388 - Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Art. 390-A. (VETADO).

Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.

Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.

Art. 390-D.(VETADO).

Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.

## SEÇÃO V DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

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.

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

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

§ 5º (VETADO).

**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. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)**

§1º (Revogado).

§2º (Revogado).

§3º (Revogado).

§4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

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

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção

Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

**Art. 394-A** Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de

**I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;**

**II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;**

**III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.**

**§ 1º (VETADO)**

**§ 2º** Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

**§ 3º** Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento

**Art. 395** - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

**Art. 396.** Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

**§ 1º** Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

**§ 2º** Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**Art. 397** - O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas.

**Art. 398.** (Revogado).

**Art. 399** - O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.

**Art. 400** - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

### Estabilidade da gestante:

A Constituição Federal de 1988 prevê o direito da gestante à licença maternidade (art. 7º, inciso XVIII), além da garantia de emprego inculpada no art. 10, inciso II, b, do Ato das Disposições Transitórias (ADCT), cujo dispositivo veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Em setembro de 2012, o TST procedeu à revisão da Súmula nº 244, cujo precedente assumiu nova redação em seu item III, conforme se apresenta a seguir:

**GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA** (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

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

Com a nova redação, o TST passou a acolher a estabilidade provisória da gestante também em contratos por prazo determinado, conforme a seguir se constata:

"RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. EXAURIMENTO DO PERÍODO DA ESTABILIDADE. SÚMULA Nº 244, III, DO TST.

Em caso de gestação ocorrida na vigência de contrato por prazo determinado, existe garantia de estabilidade no emprego, por força do disposto no artigo 10, II, b, do ADCT e diante da nova redação da Súmula nº 244, III, do c. TST. Constatado o exaurimento do período correspondente à garantia de emprego que era assegurado à reclamante, impõe-se a conversão da obrigação de reintegrar em indenizar. Recurso de revista conhecido e provido." (TST. RR 24624720125030018 2462-47.2012.5.03.0018. Relator Min. Aloysio Corrêa da Veiga. 6ª Turma. Julgamento: 20/11/2013. Publicação: DEJT 22/11/2013).

Segundo João Alves de Almeida Neto (2013), primeiramente, a estabilidade gestante era compatível apenas com o contrato de experiência, um contrato por prazo determinado sui generis.

#### **Importante:**

**Todavia, atualmente o TST adota um entendimento mais amplo sobre essa temática, defendendo que a estabilidade decorrente do acidente de trabalho e a estabilidade gestante, espécies de estabilidade provisória, são compatíveis com os contratos por prazo determinado, conforme se extrai da interpretação da nova redação do item III da Súmula nº 244 do TST.<sup>23</sup>**

#### **Condições de trabalho da gestante. ATENÇÃO – ALTERADO PELA REFORMA TRABALHISTA**

-Quanto às condições insalubres, as gestantes e lactantes poderão trabalhar, desde que sejam de grau baixo ou médio, e que apresente voluntariamente, atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize sua permanência no exercício de suas atividades;

-Em caso de demissão, a gestante tem o prazo de 30 dias para notificar o empregador e garantir sua estabilidade;

#### **Licença maternidade:**

A legislação garante a estabilidade da empregada gestante a partir da confirmação da gravidez. Determina ainda que o período de licença-maternidade da empregada gestante é de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Este entendimento está consubstanciado no artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88, o qual confere à empregada gestante a estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

No entanto, conforme estabelece a Lei 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, este prazo **poderá** ser prorrogado por mais 60 (sessenta) dias quando a empregada assim o requerer ou ainda quando a própria empresa aderir voluntariamente ao programa.

### **Questões**

**01. (TRT/8R – Técnico Judiciário – CESPE/2016)** Considerando o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho acerca da proteção ao trabalho da mulher, da estabilidade da gestante e da licença-maternidade, assinale a opção correta.

<sup>23</sup> SABONGI, Camila Martinelli; ALMEIDA, Victor Hugo. Os recentes avanços do direito da gestante na seara juslaboral. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVII, n. 123, abr 2014. Disponível em: <  
[http://ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14712&revista\\_caderno=25](http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14712&revista_caderno=25)>.

- (A) O empregador não tem direito de exigir de empregada exame ou atestado médico com vistas a constatar gravidez ou infertilidade.
- (B) É admissível a prorrogação ininterrupta do horário normal de expediente da empregada se o trabalho extraordinário não exceder a três horas.
- (C) Constitui motivo de demissão por justa causa o fato de a mulher encontrar-se em estado de gravidez não declarado quando de sua admissão.
- (D) O prazo de licença-maternidade é de cento e vinte dias, descontados os dias em que a gestante tiver se afastado para fins de acompanhamento do seu período gestacional.
- (E) A proteção especial ao trabalho da mulher não se estende a empresas familiares em que ela atue como empregada.

**02. (MGS – Advogado – IBFC/2016)** Assinale a alternativa correta, considerando as normas da Consolidação das Leis do Trabalho sobre a proteção ao trabalho da mulher.

- (A) A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.
- (B) A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a ambos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.
- c) Em caso de morte da genitora, não se aplica ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença-maternidade.
- d) Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de quatro semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

**03. (TST - Analista Judiciário – Área Administrativa – FCC/2017)** Entre as diversas regras de proteção à mulher gestante e lactante estão as relativas a restrições para o exercício de atividades em condições insalubres e a concessão de intervalos para amamentação do bebê, entre as quais:

- (A) Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos de meia hora cada um, sendo que os horários de gozo dos mesmos são definidos pelo empregador, de acordo com as possibilidades da produção.
- (B) Quando não for possível que a gestante seja afastada de atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação, o contrato de trabalho deverá ser rescindido, com pagamento de uma indenização equivalente ao salário-maternidade, não havendo que se falar em estabilidade.
- (C) Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres, em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação.
- (D) O período de 6 meses, no qual, durante a jornada de trabalho, devem ser concedidos 2 descansos de meia hora cada um para amamentação do bebê, poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, quando o exigir a saúde do filho.
- (E) Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres em grau máximo durante o período em que estiver amamentando o bebê, desde que haja recomendação por escrito de médico da Previdência Social.

## Respostas

### 01. Resposta: A.

A) CERTO: Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego

B) 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

C) Errado, a empresa não pode exigir atestado de comprovação de gravidez, consoante ao artigo 373-A CLT, dessa forma, não se constitui em falta grave da empregada, mas sim uma vedação ao empregador.

D) Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário

E) A proteção especial ao trabalho da mulher se estende a empresas familiares em que ela atue como empregada

**02. Resposta: A.**

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

**03. Resposta: D**

Art. 396, §1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente;



***Do direito coletivo do trabalho: organização sindical. Liberdade sindical (Convenção 87 da OIT); conceito de categoria e categoria diferenciada; das convenções e acordos coletivos de trabalho.***

O direito coletivo de trabalho disciplina as relações coletivas de trabalho, ou seja, vai cuidar dos interesses de um grupo social.

Essa relação vai ser “representada” pelos **sindicatos da categoria**, de um lado sindicato patronal (empregadores) e de outro lado o sindicato dos empregados.

Assim, **o direito Coletivo de Trabalho tem como função principal o estudo das organizações sindicais**, negociações coletivas, instrumentos normativos (Acordo ou convenção Coletiva).

**Princípios do Direito Coletivo do Trabalho:**

Há um conjunto de princípios que asseguram as condições de criação e afirmação dos entes coletivos. Englobam, principalmente, o princípio da liberdade sindical e associativa e o princípio da autonomia sindical.

Outros princípios referem-se às relações entre os seres coletivos, ou seja, dos sindicatos de empregados com as empresas e dos sindicatos de empregados com os sindicatos de empregadores. Aqui entra o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva (é obrigatória a participação do sindicato na negociação coletiva), o princípio da equivalência dos contratantes coletivos e o princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas.

Há, ainda, princípios que tratam das relações e efeitos das normas produzidas coletivamente, especificamente o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva (poder de criar normas em harmonia com as normas heterônomas, estatais) e o princípio da adequação setorial negociada.

O princípio da adequação setorial negociada refere-se às possibilidade e limites jurídicos das negociações coletivas, visando a harmonia da norma coletiva com a norma estatal, uma vez que não há uma posição pacífica quanto à melhor interpretação e aplicação da norma em caso de conflito entre a norma estatal e a norma coletiva. Pelas regras atuais, prevalece a norma coletiva sobre a estatal quando a primeira é mais favorável ao obreiro, ou nos casos em que a legislação permite a estipulação de regra diferente da estatal (quando a norma estatal é dispositiva e não indisponível). Portanto, o princípio da adequação setorial negociada não prevalece nos chamados direitos indisponíveis (que não podem ser objeto de negociação), os quais, pelo interesse público, são colocados como patamar mínimo a ser praticado.

**CONVENÇÃO 87 DA OIT (LIBERDADE SINDICAL)**

*Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho.*

**PARTE I  
LIBERDADE SINDICAL**

**Artigo 1** Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho para quem esteja em vigor a presente Convenção se obriga a pôr em prática as seguintes disposições:

**Artigo 2** Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

**Artigo 3** 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, o de eleger livremente seu representante, o de organizar sua administração e suas atividades e o de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de toda intervenção que tenha por objetivo limitar este direito ou entorpecer seu exercício legal.

**Artigo 4** As organizações de trabalhadores e de empregadores não estão sujeitas a dissolução ou suspensão por via administrativa.

**Artigo 5** As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, assim como de filiar-se às mesmas e toda organização, federação ou confederação tem o direito de filiar-se a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

**Artigo 6** As disposições dos artigos 2, 3 e 4 desta Convenção aplicam-se às federações e confederações de organizações de trabalhadores e de empregadores.

**Artigo 7** A aquisição da personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não pode estar sujeita a condições cuja natureza limite a aplicação das disposições dos artigos 2, 3 e 4 desta Convenção.

**Artigo 8** 1. Ao exercer os direitos que lhes são reconhecidos na presente Convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas organizações respectivas estão obrigados, assim como as demais pessoas ou coletividades organizadas, a respeitar a legalidade.

2. A legislação nacional não menoscabará nem será aplicada de forma que menoscabe as garantias previstas nesta Convenção

**Artigo 9** 1. A legislação nacional deverá determinar até que ponto aplicar-se-ão às forças armadas e à polícia as garantias previstas pela presente Convenção.

2. Conforme os princípios estabelecidos no parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um membro não deverá considerar-se que menoscaba em modo algum as leis, sentenças, costumes ou acordos já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia, garantias prescritas na presente Convenção.

**Artigo 10** Na presente Convenção, o termo organização significa toda organização de trabalhadores e de empregadores que tenha por objeto fomentar e defender os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

## **PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO**

**Artigo 11** Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual esta Convenção esteja em vigor, obriga-se a adotar todas as medidas necessárias e apropriadas para garantir aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito de sindicalização.

## **PARTE III DISPOSIÇÕES DIVERSAS**

**Artigo 12** 1. Respeito dos territórios mencionados no artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, emendada pelo Instrumento de Emenda à Constituição à Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946, exceção feita dos territórios a que se referem os parágrafos 4 e 5 do citado artigo, de acordo com a emenda, todo membro da Organização que ratifique a presente Convenção deverá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, no prazo mais breve possível, após sua ratificação, uma declaração na qual manifeste:

a) os territórios a respeito dos quais se obriga a que as disposições da Convenção sejam aplicadas sem modificações;

b) os territórios a respeito dos quais se obriga a que as disposições da Convenção sejam aplicadas com modificações, junto com os detalhes dessas modificações;

c) os territórios a respeito dos quais é inaplicável a Convenção e os motivos pelos quais é inaplicável;

d) os territórios a respeito dos quais reserva sua decisão.

2. As obrigações a que se referem os apartados a) e b) do parágrafo 1 deste artigo considerar-se-ão parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Todo Membro poderá renunciar, total ou parcialmente, por meio de uma nova declaração, a qualquer reserva formulada em sua primeira declaração em virtude dos apartados b), c) ou d) do parágrafo 1 deste artigo.

4. Durante os períodos em que esta Convenção possa ser denunciada, de acordo com as disposições do artigo 16, todo Membro poderá comunicar ao Diretor Geral uma declaração pela qual modifique, em qualquer outro aspecto, os termos de qualquer declaração anterior e na qual indique a situação dos territórios determinados.

**Artigo 13** 1. Quando as questões tratadas na presente Convenção sejam da competência das autoridades de um território não metropolitano, o membro responsável das relações internacionais deste território, de acordo com o governo do território, poderá comunicar ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração pela qual aceite, em nome do território, as obrigações da presente Convenção

2. Poderão comunicar ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração pelas qual aceitem as obrigações desta Convenção:

a) dois ou mais Membros da Organização, a respeito de qualquer território que esteja sob sua autoridade comum; ou

b) toda autoridade internacional responsável pela administração de qualquer território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, referente a dito território.

3. As declarações comunicadas ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com os parágrafos precedentes neste artigo deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território interessado com modificações ou sem elas; quando a declaração indique que as disposições da Convenção serão aplicadas com modificações, deverá especificar em que consistem as citadas modificações.

4. O Membro, os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão renunciar, total ou parcialmente, por meio de uma declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação indicada em qualquer outra declaração anterior.

5. Durante os períodos em que esta Convenção possa ser denunciada de conformidade com as disposições do artigo 16, o Membro, os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão comunicar ao Diretor Geral uma declaração pela qual modifiquem, em qualquer outro aspecto, os termos de qualquer declaração anterior e na qual indiquem a situação no que se refere à aplicação da Convenção.

#### PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS

**Artigo 14** As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas para seu registro ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

**Artigo 15** 1. Esta Convenção obrigará unicamente aqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações houver registrado o Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

2. A presente convenção entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois membros tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

3. A partir daquele momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data em que tiver sido registrada sua ratificação.

**Artigo 16** 1. Todo Membro que tiver ratificado esta Convenção poderá denunciá-la à expiração de um período de dez anos, a partir da data em que tiver entrado inicialmente em vigor, mediante ata comunicada, para seu registro, ao Diretor da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não terá efeito até um ano após a data em que tiver sido registrada.

2. Todo Membro que tiver ratificado esta Convenção e que no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso do direito de denúncia previsto neste artigo, ficará obrigado durante um novo período de dez anos, e no sucessivo poderá denunciar esta Convenção à expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

**Artigo 17** 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e atas de denúncia lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro de segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral informará aos membros da Organização sobre a data em que esta Convenção entrará em vigor

**Artigo 18** O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para efeitos de registro e de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que houver registrado de acordo com os artigos precedentes.

**Artigo 19** Cada vez que o estime necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral uma memória sobre a aplicação da Convenção e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

**Artigo 20** 1. Em caso de que a Conferência adote uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial da presente, e a menos que a nova Convenção contenha disposições em contrário:

a) a ratificação por um Membro, da nova convenção revisora implicará ipso jure, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 16, sempre que a nova Convenção revisora tiver entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor a nova convenção revisora, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. Esta Convenção continuará em vigor em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a tiverem ratificado e não ratifiquem a Convenção revisora.

**Artigo 21** As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

### **Organização Sindical:**

Primeiramente temos que entender o que é uma organização sindical, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 511 define:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, **defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.**

**Sindicato** é a associação de pessoas físicas ou jurídicas instituídas para proteger interesses profissionais dos que a integram. Lembrando que os interesses defendidos pelos sindicatos não são somente os individuais, mas principalmente os coletivos, de seus membros e categorias. Vale lembrar que os sindicatos têm deveres e direitos.

Os sindicatos têm liberdade associativa e autonomia, essa liberdade consiste na faculdade que os empregadores e empregados de se associar, organizarem e constituírem livremente seus sindicatos, não sofrendo qualquer interferência ou intervenção do Estado, lembrando que o objetivo principal que é a defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais deve ser respeitado.

**Distinguem-se os sindicatos das cooperativas**, pois estas visam à prestação de serviços a seus associados, de distribuição da produção, já os sindicatos tem por objetivo a defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria, judicialmente ou extrajudicialmente.

Essa liberdade está assegurada pela Constituição Federal/88 arts. 5º, XVIII, XX, e 8º caput.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Conforme artigo 8º da CF/88, não pode haver mais de um sindicato por base territorial, não vigora o princípio do pluralismo sindical, mas sim o **princípio da unicidade sindical**, é livre sua criação, **ressalvado o registro no Ministério do trabalho, o registro serve para respeitar a unicidade sindical**.

#### Na CLT:

Art. 520. Reconhecida como sindicato a associação profissional, ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na qual será especificada a representação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada.

Parágrafo único. O reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 513 e a obriga aos deveres do art. 514, cujo inadimplemento a sujeitará às sanções desta lei.

Art. 521 - São condições para o funcionamento do Sindicato:

a) proibição de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas a cargos eletivos estranhos ao sindicato.

b) proibição de exercício de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato ou por entidade sindical de grau superior;

c) gratuidade do exercício dos cargos eletivos.

d) proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário;

e) proibição de cessão gratuita ou remunerada da respectiva sede a entidade de índole político-partidária.

Parágrafo único. Quando, para o exercício de mandato, tiver o associado de sindicato de empregados, de trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais de se afastar do seu trabalho, poderá ser-lhe arbitrada pela assembleia geral uma gratificação nunca excedente da importância de sua remuneração na profissão respectiva.

As entidades sindicais organizam-se por categoria. Tipos:

**a) categoria econômica:** é definida por ramo de atividade.

**b) Categoria profissional** reúne empregados de uma mesma categoria econômica.

**c) Categoria profissional diferenciada:** é a que é definida por função ou profissão.

A **Entidade sindical** é composta: de sindicatos, federação e confederação, as federações e confederações são entidades sindicais de 2º grau (Art. 532 a 538 da CLT).

Seguem os mesmos:

Art. 532 - As eleições para a renovação da Diretoria e do Conselho Fiscal deverão ser procedidas dentro do prazo máximo de 60 (sessenta) dias e mínimo de 30 (trinta) dias, antes do término do mandato dos dirigentes em exercício.

§ 1º Não havendo protesto na ata da assembleia eleitoral ou recurso interposto por algum dos candidatos, dentro de 15 dias a contar da data das eleições, a posse da diretoria eleita independará, da aprovação das, eleições pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 2º Competirá, à diretoria em exercício, dentro de 30 dias da realização das eleições" e não tendo havido recurso, dar publicidade ao resultado do pleito, fazendo comunicação ao órgão local do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, da relação dos eleitos, com os dados pessoais de cada um e a designação da função que vai exercer.

§ 3º Havendo protesto na ata da assembleia eleitoral ou recurso interposto dentro de 15 dias da realização das eleições, competirá a diretoria em exercício encaminhar, devidamente instruído, o processo eleitoral ao órgão local do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que o encaminhará para decisão do Ministro de Estado. Nesta hipótese, permanecerão na administração até despacho final do processo a diretoria e o conselho fiscal que se encontrarem em exercício.

§ 4º Não se verificando as hipóteses previstas no parágrafo anterior, a posse da nova diretoria deverá se verificar dentro de 30 dias subsequentes ao término do mandato da anterior.

§ 5º - Ao assumir o cargo, o eleito prestará, por escrito e solenemente, o compromisso de respeitar, no exercício do mandato, a Constituição, as leis vigentes e os estatutos da entidade.

## **SEÇÃO V DAS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR**

Art. 533 - Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta Lei.

Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

§ 1º - Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de Sindicatos que àquela devam continuar filiados.

§ 2º - As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio autorizar a constituição de Federações interestaduais ou nacionais.

§ 3º - É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os Sindicatos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º - Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º - As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

Art. 536. (Revogado).

Art. 537. O pedido de reconhecimento de uma federação será dirigido ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, acompanhado de um exemplar dos respectivos estatutos e das cópias autenticadas das atas da assembleia de cada sindicato ou federação que autorizar a filiação.

§ 1º A organização das federações e confederações obedecerá às exigências contidas nas alíneas b e c do art. 515.

§ 2º A carta de reconhecimento das federações será expedida pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na qual será especificada a coordenação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada.

§ 3º O reconhecimento das confederações será feito por decreto do Presidente da República.

Art. 538. A administração das federações e confederações será exercida pelos seguintes órgãos:

- a) Diretoria;
- b) Conselho de Representantes;
- c) Conselho Fiscal

§ 1º - A Diretoria será constituída no mínimo de 3 (três) membros e de 3 (três) membros se comporá o Conselho Fiscal, os quais serão eleitos pelo Conselho de Representantes com mandato por 3 (três) anos.

§ 2º - Só poderão ser eleitos os integrantes dos grupos das federações ou dos planos das confederações, respectivamente.

§ 3º - O Presidente da federação ou confederação será escolhido dentre os seus membros, pela Diretoria.

§ 4º - O Conselho de Representantes será formado pelas delegações dos Sindicatos ou das Federações filiadas, constituída cada delegação de 2 (dois) membros, com mandato por 3 (três) anos, cabendo 1 (um) voto a cada delegação.

§ 5º - A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira.

Assim, a estrutura externa organizada por categoria é formada por:

- a) **Sindicato:** um por base territorial nunca inferior a um Município e nunca superior a nação.
- b) **Federação:** reunião de no mínimo de 05 sindicatos.
- c) **Confederação:** reunião de no mínimo 03 federações.

### Órgãos Sindicais:

O sindicato compõe-se de três categorias : Assembleia Geral, Diretoria e Conselho fiscal.

**Assembleia:** órgão máximo de deliberações. Nas assembleias apenas os associados têm o direito de votar, os demais membros da categoria têm apenas o direito a voz, mas as decisões tomadas atingem a todos da categoria.

**Diretoria:** órgão executivo das decisões tomadas em assembleias, composta no mínimo de três membros e no máximo de sete membros, entre os quais será eleito o presidente do sindicato. Trata-se de um órgão executivo. O conselho fiscal será composto de três membros, esses membros serão eleitos pela assembleia geral.

**Conselho fiscal:** órgão fiscalizador da gestão financeira atuação da diretoria, na execução das decisões das assembleias, composta de 03 membros.

Art. 522, CLT: A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º - Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos

e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.

Nas assembleias o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado.

### **As federações e confederações têm como órgãos:**

**a) Conselho de representantes:** formado por delegações dos sindicatos ou das federações filiadas. Cada delegação tem 02 membros, com direito a 01 voto.

**b) Diretoria:** composta por no mínimo 03 membros e sem número máximo, eleitos pelo conselho de representantes.

**c) Conselho Fiscal:** Órgão fiscalizador da gestão financeira autuação da diretoria, composta por 3 membros, eleitos pelo conselho de representantes.

#### **Eleições:**

A eleição para cargos de diretoria e conselho fiscal será realizada por escrutínio secreto, durante seis horas contínuas pelo menos, na sede do sindicato, nas delegacias e seções e nos principais locais de trabalho.

Para ter o direito de votar é necessário:

- a) ter o associado mais de seis meses de inscrição;
- b) ser maior de 18 anos;
- c) estar em gozo dos direitos sindicais.

O voto é obrigatório nas eleições sindicais,

Nas eleições para cargos de diretoria e do conselho fiscal, serão considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria absoluta de votos em relação ao total dos associados eleitores, não havendo na primeira convocação maioria absoluta de eleitores, ou não obtendo nenhum dos candidatos essa maioria, é necessário uma nova convocação para dia posterior, sendo então considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria dos votos dos eleitores presentes. Caso haja apenas uma chapa registrada para as eleições, poderá a assembleia, em última convocação, ser realizada duas horas após a primeira convocação, desde que conste no edital essa advertência.

Existem também as federações e confederações que são associações sindicais de grau superior.

#### **Federações:**

São entidades sindicais de grau superior organizadas nos Estados.

Art. 534, CLT: É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

Enquanto os **Sindicatos** representam à categoria, as **Federações** coordenam os sindicatos, e somente na falta do Sindicato, que a Federação (de forma supletiva e subsidiária) representará a categoria. As federações têm âmbito estadual, poderão ser instituídas desde que congreguem número não inferior a cinco sindicatos, representando maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas.

#### **Os órgãos internos da federação são:**

- a) Diretoria;
- b) Conselho de representantes;
- c) Conselho fiscal.

A diretoria será constituída de no mínimo três membros, não havendo número máximo. O Conselho fiscal terá três membros, ambos serão eleitos pelo conselho de representantes para mandato de três anos.

Só poderão ser eleitos os integrantes dos grupos das federações, o presidente da federação será escolhido pela diretoria, entre seus membros.

O conselho de representantes será formado pelas delegações dos sindicatos ou de federações filiadas, constituída cada delegação de dois membros, com mandato de três anos, cabendo um voto a cada delegação.

O conselho fiscal terá competência para fiscalizar a gestão financeira.

Em âmbito nacional temos as confederações, faz-se necessário pelo menos três federações para que seja formado uma Confederação. Seria uma estrutura piramidal: os sindicatos na base, Federação e Confederação.

### **Confederação:**

São entidades sindicais no âmbito nacional. Ex. Confederação Nacional das Indústrias, Confederação nacional do comércio, etc.

A Constituição Federal em seu artigo 8º, inciso II, assegurou a bilateralidade sindical.

Contribuição sindical é cobrada anualmente no mês de março, trata-se de um desconto obrigatório. O valor dessa contribuição sindical corresponde a um dia de salário por ano.

### **Funções dos sindicatos:**

São três funções básicas.

**Função assistencial-** para o sócio essa assistência é gratuita, por ex. creches.

**De representação em juízo e fora dele-** os sindicatos tem legitimidade para representarem a categoria, tanto em juízo como fora dele

**Função negocial** – função mais importante, a partir dessa função o sindicato pode fazer dois tipos de contrato: o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho.

### **Proteção aos representantes sindicais:**

A norma legal dá proteção ao representante sindical, para que ele possa desempenhar suas funções sem qualquer receio ou medo.

Considera-se como cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.

A empresa que por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita a multa administrativa, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

O mandato da diretoria é de três anos, conforme o Art. 515, CLT:

Art. 515. As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como sindicatos:

a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou de um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal;

**b) duração de 3 (três) anos para o mandato da diretoria;**

c) exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único. O ministro do Trabalho, Indústria, e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de associados seja inferior ao terço a que se refere a alínea a.

Aplicam-se ao empregado de entidade sindical os preceitos das leis de proteção ao trabalho e de previdência social, inclusive o direito de associação em sindicato, conforme indica o Art. 526, CLT:

Art. 526 - Os empregados do Sindicato serão nomeados pela diretoria respectiva ad referendum, da Assembleia Geral, não podendo recair tal nomeação nos que estiverem nas condições previstas nos itens II, IV, V, VI, VII e VIII do art. 530 e, na hipótese de o nomeador haver sido dirigente sindical, também nas do item I do mesmo artigo.

**§ 2º Aplicam-se ao empregado de entidade sindical os preceitos das leis de proteção do trabalho e de previdência social, inclusive o direito de associação em sindicato.**

### **Dirigente sindical:**

Há um preconceito contra o dirigente sindical por parte do empregador, por isso, há uma proteção para que ele possa exercer sua função de maneira tranquila, não é uma proteção a pessoa e sim a função que exerce.

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 que dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais.

**Pedindo o empregado que seja transferido ou aceita a transferência, perderá o mandato.**

O período em que o empregado fica afastado para o exercício de seu mandato sindical é considerado como licença

Diz o Art. 543, CLT:

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 for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.**

§ 2º - **Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.**

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

§ 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.

§ 5º - Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.

§ 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

#### **Conceito de categoria:**

O núcleo normativo da Carta Magna de 1988, no que se refere aos sindicatos, está contido no seu art. 8º, que tem esta redação, *in verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

#### **Categoria diferenciada:**

A definição legal está no artigo 511, parágrafo 3º, da CLT que diz:

"Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares".

Podemos também dizer que o direito do trabalho brasileiro conceitua e classifica a categoria profissional diferenciada como aquela que tem regulamentações específicas do trabalho, diferenciando-a dos demais empregados da mesma empresa, circunstância esta que possibilita aos empregados que exerçam funções e atividades pertencentes a categorias diferenciadas, a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho próprios e também diferenciados dos demais, de forma a atender os interesses e peculiaridades inerentes à própria categoria diferenciada e seus detalhes da profissão, detalhes profissionais estes que os demais empregados preponderantes não enfrentam e não possuem para o desempenho de suas atividades profissionais.

### **Das Contribuições Sindicais**

As contribuições passam a ser facultativas, perdendo a condição de tributo, vejamos:

## **CAPÍTULO III DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL SEÇÃO I DA FIXAÇÃO E DO RECOLHIMENTO DO IMPOSTO SINDICAL**

**Art. 578.** As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

**Art. 579.** O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

(...)

**Art. 582.** Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

### **Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho:**

#### **Conceito:**

O conceito de Convenção e acordo Coletivo de trabalho está no artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

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.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Vale lembrar que não há em se tratando de norma diferença entre acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho, a única diferença está na sua abrangência.

### **ATENÇÃO!**

#### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

**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.

**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.

Com a Reforma Trabalhista as negociações foram limitadas para suprimir ou reduzir direitos, sendo constituído objeto ilícito de convenções ou acordos coletivos do trabalho.

Quando houver conflitos entre os artigos 611-A e 611-B, deve prevalecer o que dispõe o artigo 611-B.

#### **Acordo Coletivo:**

Abrange determinada empresa enquanto **Convenção Coletiva** terá uma abrangência maior (categoria).

Ex. Acordo coletivo de trabalho dos empregados do Banco HSBC, só valerá para empregados deste banco. Convenção coletiva de trabalho dos bancários, este abrangerá empregados de todos os bancos (geral).

Tanto o acordo como a convenção coletiva decorre da negociação coletiva de trabalho.

A negociação coletiva é realizada através dos sindicatos, ou seja, é uma função sindical, o sindicato vem a solucionar conflitos que venham a ocorrer, tanto coletivos como individuais.

Para distinguir se é acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho podemos memorizar da seguinte forma:

Sindicato x empresa “b”, ou seja, sindicato negociando com determinada empresa ou empresas (definidas) vamos ter o chamado acordo coletivo de trabalho.

Sindicato dos empregados do comércio x sindicato dos empregadores, essa negociação terá como resultado uma convenção coletiva de trabalho que abrangerá a categoria.

Ressalta-se que tanto a Convenção e o Acordo Coletivo de Trabalho têm a mesma validade, vigência e mesma eficácia.

Não existe hierarquia entre convenção e acordo coletivo, estão num mesmo plano.

O artigo 613 da Consolidação das leis do Trabalho (CLT) define o que deve constar obrigatoriamente na Convenção e Acordo Coletivo de trabalho:

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente

- I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
- II - Prazo de vigência;
- III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
- IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
- V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
- VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;
- VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Tanto a Convenção como o acordo coletivo de trabalho não poderá ser estipulado por mais de 02(dois) anos.

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de convenção ou acordo coletivo dependerá de aprovação, em assembleia geral, dos convenientes ou acordantes.

Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 dias anteriores ao respectivo termo final, visando a que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

Segue o texto legal dos Artigos 614 a 616 CLT:

### **ATENÇÃO!**

#### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. (Redação dada pelo Decreto lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

**§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.**

**Art. 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612.**

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado observado o disposto no art. 614.

§ 2º As modificações introduzidos em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de depósito previsto no § 1º.

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais

do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

**§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.**

§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

As convenções coletivas, conforme a reforma trabalhista, não poderão ser firmados por maiores de dois anos e, fica vedada a ultratividade.

### Questões

**01. (Prefeitura de Fortaleza – CE - Procurador do Município – CESPE/2017)** Julgue o item seguinte, relativos à suspensão e à rescisão do contrato de trabalho e ao direito coletivo do trabalho.

Segundo o TST, não é válida cláusula de instrumento coletivo que preveja desconto obrigatório de contribuição assistencial de empregado não sindicalizado, ainda que a ele seja garantido o direito de oposição.

( ) Certo ( ) Errado

**02. (CRBio - 1º Região - Analista – Advogado – VUNESP/2017)** A organização sindical brasileira

(A) goza de autonomia absoluta perante o Estado.

(B) admite a criação de sindicatos por empresa, quando prevista em convenção coletiva de trabalho.

(C) goza das características da unicidade e bilateralidade.

(D) está consagrada como um sistema federativo.

(E) tem as centrais sindicais como órgãos de cúpula.

### Respostas

**01. Resposta: Certo**

A contribuição sindical deixa de ser obrigatória com a Reforma Trabalhista, portanto, os artigos 578, 579 e 582

**02. Resposta: C**

Está assegurado pelo artigo 8º da Constituição Federal, a bilateralidade e a unicidade sindical.



### *Das comissões de Conciliação Prévia. Da representação dos empregados.*

Utilizamos dos ensinamentos de Renato Saraiva, quando o mesmo explica os Princípios, a Organização da Justiça do Trabalho, bem como suas Competências e Nulidades Processuais.<sup>24</sup>

O Art. 764, CLT, contempla, de forma explícita, o princípio da conciliação, ao dispor que os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

Para Amauri Mascaro Nascimento<sup>25</sup>, com o objetivo de desafogar a Justiça do Trabalho e descentralizar o sistema de composição dos conflitos, no Brasil, foram criadas, em janeiro de 2000, as *Comissões de Conciliação Prévia*, nas empresas e nos sindicatos, *sem caráter obrigatório*, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho (CLT, Art. 625 – A, e Lei nº 9.958, de 2000).

<sup>24</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho – Material e Processual. Série Como se Preparar para o Exame de Ordem – 1ª fase*. São Paulo: Método, 2006, p. 147.

<sup>25</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 29ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 620 a 622.

**TÍTULO VI-A  
DA COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

*(Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)*

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional;

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

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

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

§ 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.

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a tempo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 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 deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 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.

§ 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.

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.

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.

As comissões são compostas por representantes, de acordo com o total de empregados, vejamos o quadro abaixo:

TOTAL DE EMPREGADOS	TOTAL DE REPRESENTANTES
Mais de 200 até 3.000	3 membros
Mais de 3.000 até 5.000	5 membros
Mais de 5.000	7 membros

Os representantes são eleitos para defender os interesses dos TRABALHADORES, na finalidade de promover entendimento direto com os empregadores.

Com o objetivo de melhorar o entendimento entre empregado e empregador, a Reforma Trabalhista trouxe um rol de atribuições para os representantes dos empregados, no artigo 510-B. Trouxe ainda que, as decisões devem ser sempre em colegiado, pela maioria simples.

Quanto ao processo eleitoral dos representantes, devem seguir às seguintes regras:<sup>26</sup>

**a) Convocação:** Eleições convocadas com antecedência mínima de 30 dias contados do término do mandato anterior;

**b) Comissão eleitoral:** Formação de comissão eleitoral integrada por 5 empregados não candidatos para organização e acompanhamento do processo eleitoral;

**c) Empregados que não podem se candidatar:** Empregados com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado;

**d) Eleição:** Serão eleitos os candidatos mais votados, votação secreta;

**e) Data da posse:** A comissão tomará posse no 1º dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior;

**f) Candidatos insuficientes:** A comissão dos representantes poderá ser formada com número inferior ao do art. 510-A da CLT;

**g) Ausência de candidatura:** Nova eleição no prazo de 1 ano

O mandato da comissão eleita será de 1 ano e fica proibida a candidatura nos 2 períodos subsequentes. O empregado eleito permanece em suas funções, de modo que não interrompe nem suspende o exercício de suas funções.

O membro da comissão terá estabilidade no emprego desde sua candidatura até um ano após o término de seu mandato.

Vejamos as alterações e inclusões na lei:

### **ATENÇÃO!**

#### **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – NOVA CLT**

#### **TÍTULO IV A DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**

**Art. 510-A.** Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

**§ 1º** A comissão será composta:

I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

**§ 2º** No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

**Art. 510-B.** A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

<sup>26</sup> Manual da Reforma Trabalhista, Henrique Correia, Elisson Miessa, 2018

- 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.

## Questões

**01. (Prefeitura de São José dos Campos – SP – Procurador – VUNESP/2017)** Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho,

(A) a arbitragem é meio de solução dos conflitos individuais de trabalho, desde que realizada pela comissão de conciliação prévia.

(B) o acordo na comissão de conciliação prévia inviabiliza o ajuizamento de uma reclamação trabalhista em qualquer circunstância.

- (C) os conflitos coletivos de trabalho podem ser solucionados pela comissão de conciliação prévia.  
(D) o Ministério Público do Trabalho deve fiscalizar o trabalho das comissões de conciliação prévia.  
(E) a comissão de conciliação prévia pode ser instituída no âmbito do sindicato da categoria ou da própria empresa.

**02. (TST - Analista Judiciário – Área Administrativa – FCC/2017)** As Comissões de Conciliação Prévia têm como atribuição tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho, podendo ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical. Quanto à Comissão instituída no âmbito da empresa,

- (A) será composta de, no mínimo, 4 e, no máximo, 12 membros.  
(B) haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares.  
(C) todos os membros da Comissão serão eleitos pelos trabalhadores da empresa, sendo a eleição fiscalizada pelo sindicato da categoria profissional.  
(D) o mandato dos membros da Comissão, titulares e suplentes, é de dois anos, permitida uma recondução.  
(E) o representante dos empregados ficará afastado de suas atividades normais para poder exercer as atribuições na Comissão.

## Respostas

### 01. Resposta: E

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.

### 02. Resposta: B

Art. 625-B II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;



## Da renúncia e transação.

### RENÚNCIA

#### Conceito:

É a impossibilidade jurídica de se privar voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo Direito do Trabalho em seu benefício. Como consequência da irrenunciabilidade, temos a nulidade da renúncia. A nulidade da renúncia de seus direitos, pelo trabalhador, encontra fundamento legal em nosso ordenamento jurídico (art. 9º, da CLT), que declara nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos nela contidos.

#### Irrenunciabilidade de Direitos:

**A irrenunciabilidade dos direitos pelo trabalhador constitui um princípio fundamental/peculiar do Direito do Trabalho. É certo que em outras disciplinas jurídicas também há direitos irrenunciáveis. Mas nelas a possibilidade de renúncia é normal (como acontece no Direito Civil) enquanto que no Direito do Trabalho o que ocorre é o inverso, constituindo a irrenunciabilidade a regra, e a renunciabilidade a exceção.**

A finalidade imediata do Direito do Trabalho consiste na proteção jurídica ao trabalhador necessária porque a relação de emprego, implicando na prestação de serviços sob a ordem e direção do empregador, e em organização e ambiente por este predisposto, que pode acarretar risco para a incolumidade física e moral do empregado, compromete a própria pessoa deste, de que é inseparável a energia de trabalho.

De outra parte, acham-se os trabalhadores em situação de debilidade econômica em face dos empregadores, o que os leva a se submeterem às imposições destes, escudadas no seu poderio, o qual lhes permitiria fazer no contrato de trabalho a lei do mais forte, se não houvesse um sistema normativo destinado a corrigir tais desigualdades. Com esse propósito foram editadas as leis trabalhistas, decorrentes da necessidade de ordem pública de reequilibrar a posição das partes na relação de emprego, armando o trabalhador daquela superioridade jurídica capaz de compensar a sua inferioridade econômica.

Tal sistema normativo dota o empregado de direitos indisponíveis e inderrogáveis pelas partes – salvo se para melhorar a condição do trabalhador – que são irrenunciáveis.

A inderrogabilidade dos preceitos do Direito do Trabalho, não raro, se impõe até mesmo ao empregado, com o propósito de evitar que ele, pela sua imprevidência ou por um interesse de maior ganho imediato, renuncie aos direitos decorrentes das limitações legais de ordem pública relativa à idade, sexo, higiene, segurança, previdência e duração do trabalho.

A inderrogabilidade, excepcionalmente, pode ser absoluta, impondo-se a ambas as partes e mesmo em prejuízo do empregado, quando isso resulte da vontade da lei, voltada para a defesa de interesses maiores da coletividade. A indisponibilidade absoluta é rara no Direito do Trabalho, podendo apontar-se como exemplo, o direito previdenciário, o direito do trabalhador à segurança e a liberdade sindical. A indisponibilidade relativa - que compreende a irrenunciabilidade - domina o Direito do Trabalho. A imperatividade das normas e a presunção do vício de consentimento são também causas da exclusão quase total do poder de disposição dos direitos do trabalhador.

## **TRANSAÇÃO**

### **Conceito:**

É o negócio jurídico bilateral através do qual as partes previnem ou extinguem relações jurídicas duvidosas ou litigiosas, por meio de concessões recíprocas ou ainda em troca de determinadas vantagens pecuniárias.

O STF e o TST admitem a transação de direitos trabalhistas. Seus requisitos são: *res dúbia* (coisa duvidosa) e concessões recíprocas. É necessário que haja concessões mútuas de qualquer teor. Concessões feitas só por um dos interessados é renúncia ou reconhecimento do direito do outro.

No Direito do Trabalho, diferentemente do Direito Civil, a possibilidade de transacionar depende fundamentalmente dos interesses individuais em discussão, limitados pelo princípio da indisponibilidade dos direitos laborais.

Requisito principal da transação é o sacrifício recíproco das partes, fazendo-se concessões de caráter patrimonial com o objetivo de eliminar a incerteza do direito. Ante a desigualdade das partes, é questionável a transação demasiadamente desproporcional.

Se a transação recair sobre direitos contestados em juízo, dependerá de homologação judicial. Na Justiça do Trabalho, a transação, sob a forma de conciliação, é estimulada em qualquer fase do processo. O princípio da conciliação é mencionado nos arts. 764, 831, 846, 847, 850, 852-E, 862 e 863 da CLT.

É imperativa a proposta de conciliação em dois os momentos no processo trabalhista, importando em nulidade absoluta sua falta (por se tratar de norma de ordem pública). São eles: com a abertura da audiência (art. 846, da CLT) e depois de aduzidas as razões finais (art. 850, da CLT). Quando o rito for sumaríssimo, art. 852-E, da CLT.

No que se refere à fixação de normas reguladoras da relação empregatícia pelos próprios interessados, embora estimulada pela própria CF/88, quando se refere ao Acordo e Convenção Coletiva, desenvolve-se paralelamente às normas imperativas, isto é, somente no que tange aos direitos não expressos em tais normas é que é facultada às partes a negociação. Trata-se de competência residual das partes para estabelecerem cláusulas contratuais.

O trabalhador não pode transacionar direito quando for absolutamente indisponível (normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, salário mínimo, assinatura da CTPS e normas previstas em acordo ou convenção coletiva) e quando se tratar de direitos que mereçam tutela do interesse público.

### **Requisitos Formais da Transação:**

#### **São os mesmos necessários ao ato jurídico em geral:**

- a) objeto passível de transação (o direito não pode ser indisponível);
- b) capacidade plena das partes (art. 402 e art. 878, parágrafo único da CLT);
- c) manifestação da vontade;
- d) necessariamente, inexistência de prejuízo; e) forma (art. 442, da CLT; art. 71, XIII, da CF/88).

#### **Capacidade das partes:**

- a) mais de 18 anos – capacidade plena;
- b) entre 16 e 18 anos – necessidade de assistência do responsável legal;

c) entre 14 e 16 anos (aprendiz) – necessidade de representação.

Higidez da manifestação de vontade: de pouca relevância no Direito do Trabalho em face dos princípios da indisponibilidade, imperatividade das normas e da ausência de prejuízo ao trabalhador.

**Forma:** ao contrário da regra geral trabalhista, que considera válida inclusive a manifestação tácita, a forma emerge como elemento essencial de certas transações, como meio de facilitar a aferição de sua validade (ex: quitação). Mas inexistindo previsão legal de determinada forma, a transação poderá ser provada por qualquer meio.

Observados os requisitos jurídico-formais a transação, no âmbito do Direito do Trabalho, tem função social harmonizadora entre os sujeitos da relação de emprego.

### **Transação e Renúncia:**

#### **Distinções:**

**A transação é bilateral e onerosa**, que recai sobre coisa duvidosa, distinguindo-se da **renúncia, que é negócio jurídico unilateral e sem contraprestação**, que recai sobre direitos certos.

A reciprocidade de prestações na transação, não precisa ser totalmente equilibrada, uma vez que não existe a possibilidade de realizar um negócio dessa espécie, em que a perda sofrida por uma das partes seja exatamente proporcional a da outra. Mas, como mencionado, desproporções acintosas em detrimento do empregado podem significar coação.

Compreende a *transação* concessões recíprocas. Por isso, é bilateral. A renúncia é unilateral. Objetiva a transação prevenir litígios.

### **Questões**

**01. (TRT/15R – Juiz do Trabalho – TRT/15R)** Sobre a renúncia e a transação no Direito do Trabalho, é correto afirmar:

(A) o aviso prévio proporcional, tratando-se de uma vantagem pessoal, comporta renúncia por parte do trabalhador, não se exigindo condição de validade para tanto;

(B) o princípio da irrenunciabilidade do Direito do Trabalho, voltado à proteção do trabalhador, não se aplica no caso de relações de emprego firmadas junto a empresas de pequeno porte, dada a situação de hipossuficiência econômica que a atinge;

(C) é nula de pleno direito, conforme entendimento jurisprudencial majoritário, cláusula coletiva que venha a estabelecer qualquer procedimento que induza a renúncia das garantias de manutenção do emprego e salário por parte de empregada gestante;

(D) a renúncia ocorrida após a cessação do contrato de trabalho é lícita, na medida em que o trabalhador não mais se encontra juridicamente subordinado, mesmo em se tratando de questão de ordem pública;

(E) segundo entendimento jurisprudencial dominante é possível ao cipeiro transigir com seu empregador a garantia de emprego, mediante o recebimento de valor negociado referente ao período da estabilidade provisória.

**02. (TRT/2R/SP – Juiz do Trabalho – TRT/2R)** O princípio da proteção dos direitos trabalhistas envolve questão sobre a renúncia e transação. Observe as proposições abaixo e ao final aponte a alternativa que contenha proposituras de renúncia:

I. Desistência do cargo sindical para o qual o empregado fora eleito dirigente sindical.

II. Acordo celebrado, em fase de execução, para recebimento de quantia desejada, embora crédito habilitado no juízo falimentar.

III. Pedido de demissão de empregado estável.

IV. Negociação coletiva da entidade sindical para a redução de jornada de trabalho.

V. Acordo para a rescisão do contrato mediante pagamento de uma indenização.

Está correta a alternativa:

(A) I e II.

(B) I e V.

(C) II e IV.

(D) III e V.

(E) I e III.

**03. (TRT/2R/SP – Juiz – TRT/2R/2016)** No campo da indisponibilidade de direitos a renúncia e a transação são atos jurídicos que não se confundem, embora os limites que lhe são impostos evidenciam o caráter protetor do Direito do Trabalho. Nesta seara, analisando os casos propostos a renúncia NÃO será considerada válida:

(A) Isis, imediatamente após retornar de afastamento médico decorrente de acidente do trabalho sofrido, com a cessação do benefício previdenciário, pede espontaneamente sua demissão e, perante o sindicato que a representa, assina documento renunciando à estabilidade no emprego de que era detentora.

(B) Hércules, advogado trabalhista experiente, é contratado para trabalhar em caráter intuitu personae, de forma subordinada e não eventual no departamento jurídico da empresa Ajax Minérios S/A, recebendo remuneração mensal fixa, mas se recusa a ser registrado como empregado, afirmando que tem conhecimento suficiente para exercer sua autonomia de vontade, escolhendo o regime jurídico de sua contratação.

(C) Não havendo previsão contratual ou legal expressa, a opção de Thor, funcionário público, pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário.

(D) Ulysses, presidente do sindicato profissional com base territorial em Santos, solicita ao empregador transferência para Manaus, que está fora da base territorial, situação esta que corresponde a uma renúncia tácita à estabilidade do qual era detentor.

(E) Afrodite, empregada antiga da empresa Deuses do Olimpo Construções Ltda., que possui dois regulamentos empresariais em vigência, opta por aderir ao regulamento mais novo, renunciando às regras do sistema do outro.

**04. (TRT/23R – Analista Judiciário – FCC/2016)** Trata-se de uma hipótese de renúncia INVÁLIDA:

(A) Na empresa Fortes & Fortes Indústrias Metalúrgicas Ltda. existem dois regulamentos empresariais em vigor. Ronaldo, empregado da empresa há quinze anos, opta por aderir ao regulamento mais novo, renunciando às regras do sistema do outro.

(B) Não havendo previsão contratual ou legal expressa, a opção de Edmundo, funcionário público, pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário.

(C) Josiel, advogado de larga experiência profissional, é contratado para trabalhar com pessoalidade, subordinação e continuidade no departamento jurídico da empresa Indústrias Pantaneiras S/A, recebendo remuneração mensal fixa, mas se recusa a ser registrado como empregado, afirmando que tem conhecimento suficiente para exercer sua autonomia de vontade, escolhendo o regime jurídico de sua contratação.

(D) Augusto, imediatamente após retornar de afastamento médico decorrente de acidente do trabalho sofrido, com a cessação do benefício previdenciário, pede demissão e, perante o sindicato que o representa, assina documento renunciando à estabilidade no emprego de que era detentor.

(E) Euzébio, dirigente de sindicato com base territorial em Cuiabá – MT, solicita ao empregador transferência para Palmas – TO. A solicitação da transferência corresponde, nos termos da lei, a uma renúncia tácita à estabilidade do qual era detentor.

## Respostas

### 01. Resposta: C.

A questão em tela versa sobre a renúncia (ato unilateral em que a parte simplesmente abre mão de um direito seu, sendo muito restritas as hipóteses de sua aceitação) e transação (ato bilateral em que as partes fazem concessões recíprocas, igualmente não sendo de ampla aceitação no Direito do Trabalho, merecendo análise de acordo com o direito transacionado e o caso concreto).

a) A alternativa “a” vai de encontro à Súmula 276 do TST, razão pela qual incorreta.

b) A alternativa “b” cria situação inexistente no Direito, já que a hipossuficiência do trabalhador é presumida, independente de seu empregador, razão pela qual incorreta.

c) A alternativa “c” versa exatamente sobre o estabelecido na OJ 30 da SDC, razão pela qual correta, merecendo marcação no gabarito da questão.

d) A alternativa “d” cria a hipótese de renúncia pós contrato, transmuda a natureza de seus direitos, face ao princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, ainda mais em se tratando daqueles de ordem pública, razão pela qual incorreta.

e) A alternativa “e” cria situação não aceita pela jurisprudência trabalhista (vide Súmula 339 do TST), razão pela qual incorreta.

**02. Resposta: E.**

A resposta considerada correta levou em conta a doutrina e a expressão da lei em cada um dos fatos descritos nos incisos de I a V. Assim, não há dúvida que a desistência do cargo sindical e dos efeitos que do seu exercício decorre, bem como o pedido de demissão de empregado estável são casos claros de renúncia.

- I. renúncia;
- II. transação;
- III. renúncia;
- IV. transação;
- V. transação.

A renúncia caracteriza-se por ato unilateral da parte, por meio do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia;

A transação constitui-se em ato bilateral ou plurilateral, pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas, envolvendo questões fáticas ou jurídicas duvidosas.

**03. Resposta: B.**

Indisponibilidade e renúncia

Obs.: Com base no princípio da indisponibilidade absoluta, a anotação do contrato de trabalho em CTPS é obrigação legal imposta ao empregador pelo art. 29 da CLT, que é norma de ordem pública. A anotação em CTPS é portanto, irrenunciável e insuscetível de renúncia ou transação, por constituir o chamado 'patamar civilizatório mínimo'. Segundo GODINHO:

"Também não prevalece a negociação se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (o não indisponibilidade relativa). Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (Arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88). Expressam, ilustrativamente essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de saúde e segurança do trabalho." (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14a ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 122).

**04. Resposta: C.**

A) Súmula 51 TST: NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTOII

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

B) Súmula 243 TST: OPÇÃO PELO REGIME TRABALHISTA. SUPRESSÃO DAS VANTAGENS ESTATUTÁRIAS

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

C) ERRADO: Com base no princípio da irrenunciabilidade, a anotação do contrato de trabalho em CTPS é obrigação legal imposta ao empregador pelo artigo 29 da CLT, que é norma de ordem pública e, assim, irrenunciável.

D) RENÚNCIA À ESTABILIDADE Ao assinar o termo de rescisão do contrato de trabalho, devidamente homologado pelo sindicato de sua categoria, no qual foi registrada que a demissão foi sem justa causa, sem fazer qualquer ressalva em relação à alegada estabilidade, o reclamante renunciou, tacitamente, à mesma (RO 2543008920065070003 CE)

E) Art. 543 § 1º - O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita